TOSHIBA
Leading Innovation

2014 CSR レポート

Corporate Social Responsibility Report

東芝グループは、持続可能な
地球の未来に貢献します。
eco スタイル

TOSHIBA
Leading Innovation

2014 CSR レポート
Corporate Social Responsibility Report

目次

事業概要 3
ステークホルダーへの経済的価値分配 3
トップコミットメント 5
経営理念体系 7
東芝グループ行動基準 9
CSR関連団体への参加 16
活動のあゆみ 19

CSRハイライト2014
東芝グループのマテリアリティ 21
重要テーマ 人権の尊重 25
重要テーマ サプライチェーンでのCSR推進 27
重要テーマ 環境経営 29
東芝グループの事業と重要テーマ 33
従業員20万人が支えるCSR 35

パフォーマンス報告
ISO26000の活用 37
主要評価指標(KPI)の実績と計画 39
2013年度の活動トピックス 47

組織統治
CSRマネジメント 49
企業統治 53
情報開示とIR 57

人権
人権の尊重 59
従業員の人権配慮 62

労働慣行
雇用の安定 64
公正な評価・処遇 65
人財の育成 66
多様性の推進 67
多様な働き方の支援 73
安全と健康 77

環境（基本方針のみ） 83

公正な事業慣行
リスク・コンプライアンス 84
公正な競争・取引 88
サプライチェーンでのCSR推進 90
輸出管理 96
情報セキュリティ管理 98
個人情報保護 101
知的財産の保護 103

お客様への対応（消費者課題）
品質管理 105
製品の安全性確保 109
製品情報の開示 112
お客様満足の向上 116
お客様への対応・サポート 120
お客様の声の共有・活用 124
ユニバーサルデザイン 126

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
地域社会の発展支援 128
社会貢献活動 136
地域社会とのかかわり 137
政府・自治体・産業界とのかかわり 140
NPO・NGOとのかかわり 141

福島第一原子力発電所の安全確保に向けて 144
東芝グループのステークホルダー 146
2013年度のステークホルダー・ダイアログ 151
社外取締役からの意見 152
CSR報告の方針 154
読者アンケート結果 156
GRIガイドライン対照表 158
国連グローバル・コンパクト対照表 168
ISO26000対照表 169
社外からの評価 173

2015年9月に公表した過年度決算修正の内容は反映されておりませんので、ご利用にあたってはその点十分ご留意ください。修正後の決算情報につきましては、東芝　投資家情報ホームページをご参照ください。

TOSHIBA
Leading Innovation

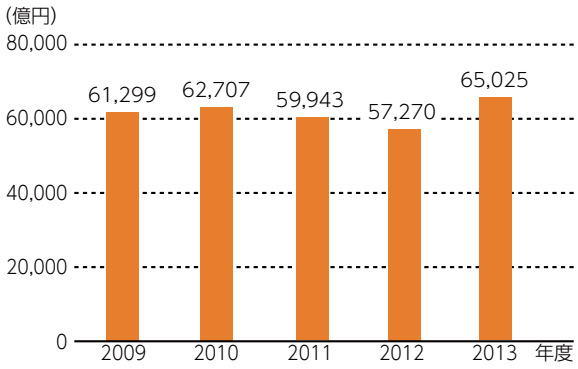
事業概要

会社概要（2014年3月31日現在）

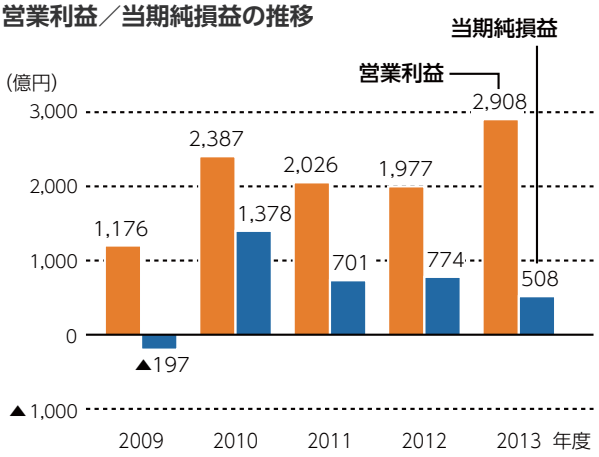
社名	株式会社 東芝 (TOSHIBA CORPORATION)
本社所在地	東京都港区芝浦1-1-1
創業	1875年（明治8年）7月
資本金	4,399億円
連結売上高	6兆5,025億円
連結従業員数	200,260人
支持をしている主なCSR関連の国際的憲章・ガイドライン	・国連グローバル・コンパクト ・GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン ・EICC行動規範 ・ISO26000（社会的責任に関する手引）
株主数	436,540人
発行済株式総数	42億3,760万株
グループ連結子会社数	598社 （国内177社、海外421社）
持分法適用会社数	208社
上場証券取引所	東京、大阪、名古屋
主なCSR関連の会員団体	国連グローバル・コンパクト EICC（電子業界CSRアライアンス） WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議） WEF（世界経済フォーラム） STSフォーラム BSR（CSRに関する国際的な非営利団体） CBCC（公益社団法人 企業市民協議会）

業績（連結）

売上高の推移



営業利益／当期純損益の推移



ステークホルダーへの経済的価値分配

2013年度の連結業績は、前年度に比べて売上高、営業利益が増加したことを受け、取引先、環境、政府・行政などへの分配が増加しました。

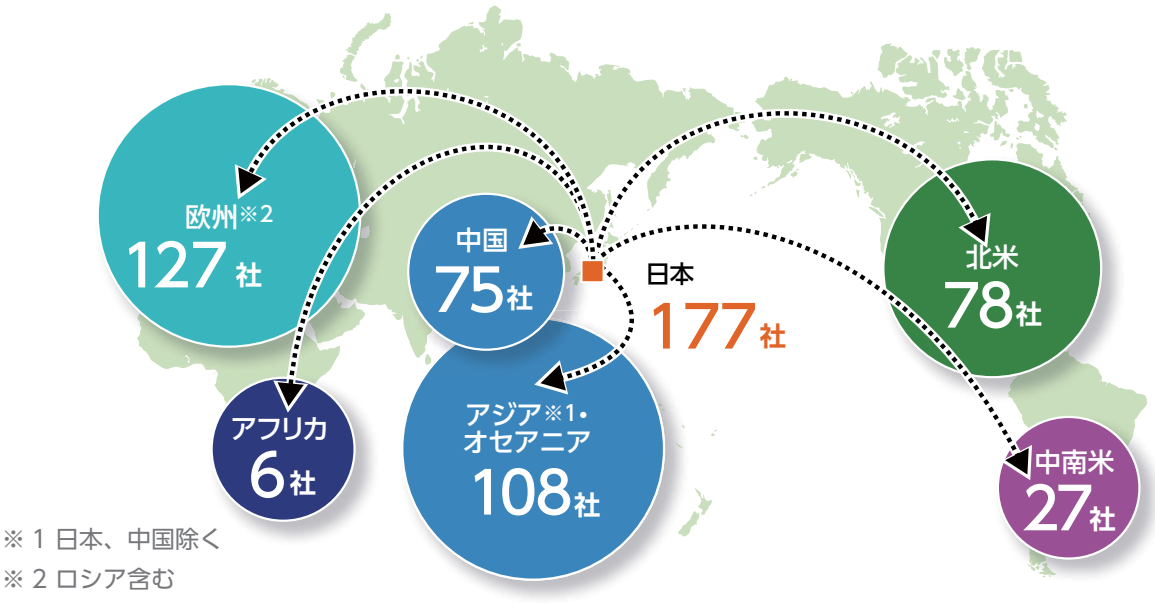
ステークホルダー	2013年度分配額（億円）	2012年度分配（億円）	金額の算出方法
取引先	62,117	55,293	売上原価（人件費を除く）、販売費・一般管理費（人件費を除く）
従業員	2,919	2,866	有価証券報告書記載の（株）東芝従業員数に平均給与を乗じたもの
株主	390	425	キャッシュ・フロー計算書の配当金の支払
債権者	337	327	営業外費用のうちの支払利子
政府・行政	963	593	法人税など
社会	28	29	社会貢献に関する支出を独自に集計※ 詳細は「社会貢献活動」に記載しています
環境	566	431	環境に関する支出を独自に集計※ 環境会計での環境保全費用 詳細は「東芝グループの環境活動」に記載しています
企業内部	169	435	当期純利益から配当金支払い分を除いたもの

※社会、環境への分配額は、取引先、従業員への分配のなかにも含まれています

2015年9月に公表した過年度決算修正の内容は反映されておりませんので、ご利用にあたってはその点十分ご留意ください。修正後の決算情報につきましては、東芝　投資家情報ホームページをご参照ください。

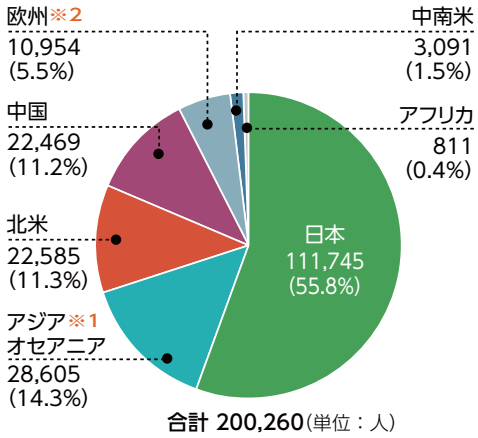
TOSHIBA
Leading Innovation

事業体制（地図中の社数は国内・海外連結子会社数）



※ 1 日本、中国除く
※ 2 ロシア含む

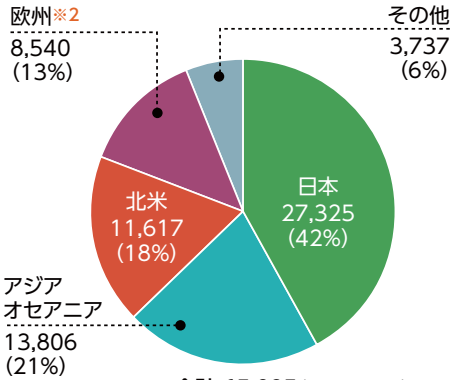
地域別従業員数の内訳（2014 年 3 月末）



合計 200,260（単位：人）

※ 1 日本、中国除く
※ 2 ロシア含む

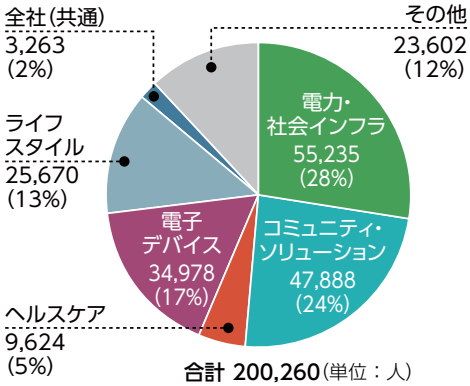
地域別売上高および構成比（2013 年度）



合計 65,025（単位：億円）

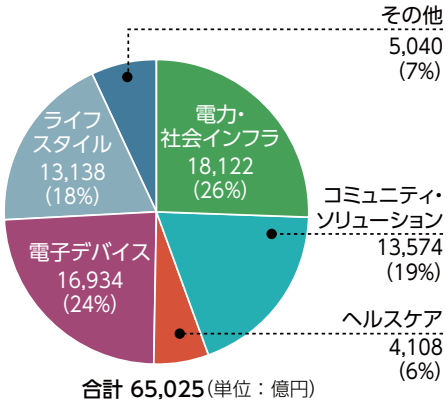
東芝グループの事業分野

地域別従業員数および構成比（2014 年 3 月末）



合計 200,260（単位：人）

事業別売上高および構成比（2013 年度）



合計 65,025（単位：億円）

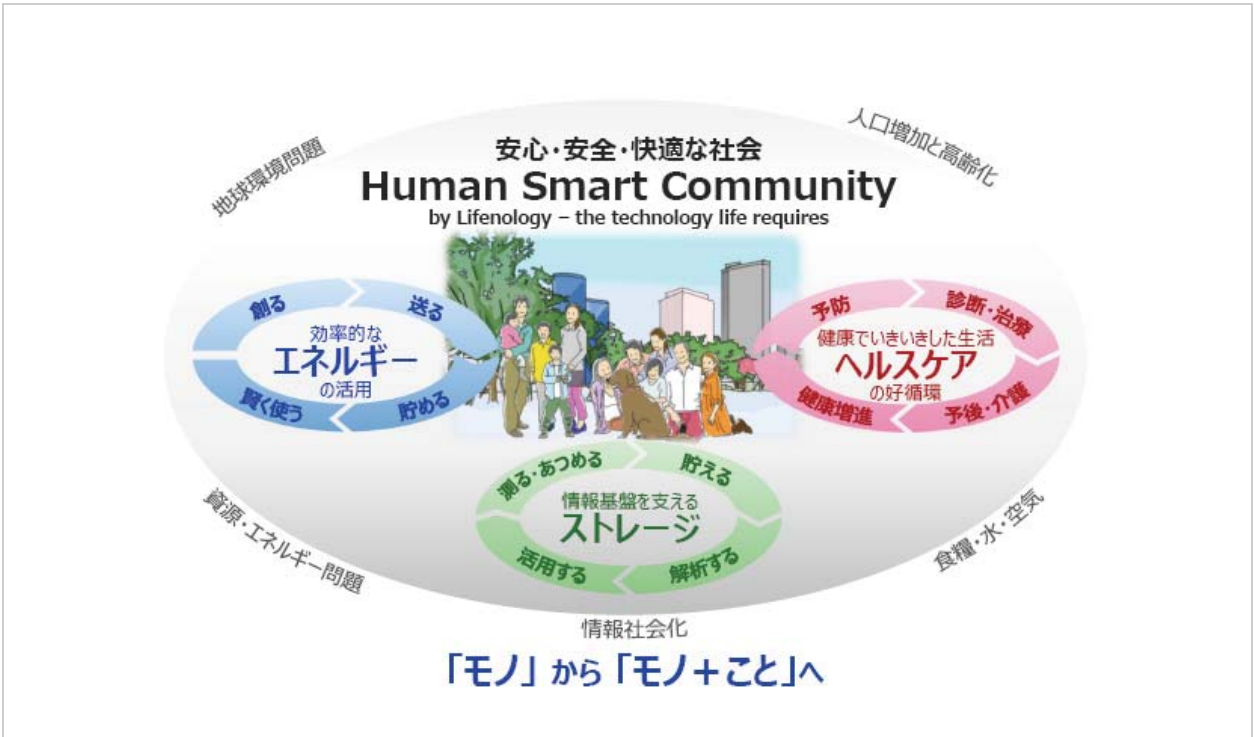
注）セグメント間の内部売上高消去 5,891 億円含む

トップコミットメント

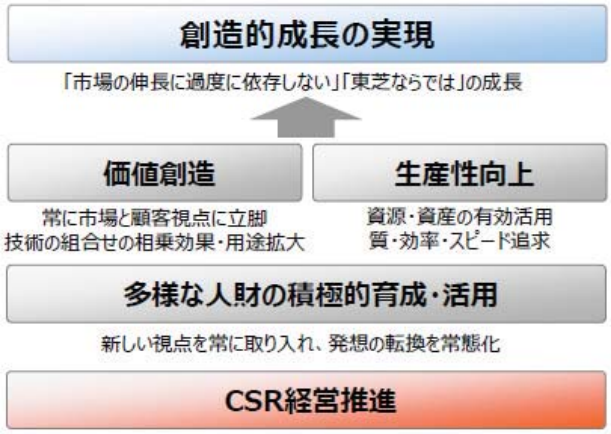
CSRを基盤とした経営で、安心・安全・快適な社会をめざします

世界人口の増加や高齢化、資源・エネルギー需要の増大、地球環境問題など、私たちは、さまざまな社会課題に直面しています。東芝グループは、これらの社会的課題に向き合いながら、「安心・安全・快適な社会～Human Smart Community～」の実現に取り組んでいきます。その実現のためには、まず、東芝自身が持続的に成長していくことが重要です。

東芝ならではの「創造的成長」を実現するため、「CSR経営推進」をすべての基盤に、「多様な人財の積極的な育成・活用」を原動力としながら、「価値創造」と「生産性向上」を通して事業を強化していくことを経営方針に定めて取り組んでいます。



東芝のめざす姿



東芝グループ経営方針

ステークホルダーの皆様とともに、重要なテーマに取り組んでいきます

私は「CSR経営」を、グループ従業員20万人の力を結集しながら、生命・安全、コンプライアンスを最優先とし、事業を通じて全てのステークホルダーの皆様とともに持続可能な社会を実現していくことと考え、推進しています。当社の事業がさらにグローバル化していく上で重要なCSRのテーマについて、第三者機関の指摘もふまえながら、「人権」、「サプライチェーンCSR」、「環境」に特定し、課題の抽出や今後の施策の検討を進めてきました。

自社のみならず、全世界に広がるサプライチェーンを構成する調達取引先を含めて、人権、労働、安全衛生、環境、倫理面などのCSR活動を強化することがグローバル企業としての責務と考え、2011年6月に電子業界のCSR推進団体であるEICC※1に加盟し、EICCの行動規範の趣旨に沿って、CSR推進に取り組んでいます。コンゴ民主共和国とその周辺国をめぐる紛争鉱物問題に関しては、重大な人権問題と認識し、その解決に貢献するために、東芝グループの方針を定め、調達取引先の皆様に対して情報提供と協力を要請しています。

地球温暖化をはじめとした環境問題については、環境ビジョン2050による長期目標と、短期目標である環境アクションプランを定めて推進しています。4つのGreen※2による重点領域で他社を凌駕するレベルで2015年度目標を定めています。さらに2013年度には環境経営の深化と拡がりを追求するために、環境経営コンセプトT-COMPASS※3を公表しました。これは、資源消費の最小化（Natural resource）、気候変動への対応（Energy）、化学物質リスクの最小化（Substance）、水資源消費の最小化（Water）など、世界的に重要度・緊急度の高い環境課題をコンパス（羅針盤）の4軸（N, E, S, W）で表現し、見える化したものであり、グループ一丸となり包括的な課題解決をめざします。

2011年3月11日の震災発生以来、総力を挙げて取り組んできた復興支援活動は、2014年度から「ひとづくり」「ものづくり」「まちづくり」の視点で継続するとともに、福島第一原子力発電所の安定化維持と廃炉に向けた協力支援を続けていきます。

※1：Electronic Industry Citizenship Coalition：電子業界のCSR推進団体
※2：Green of Product, Green by Technology, Green of Process, Green Management
※3：Toshiba Comprehensive environmental database and its Practical Application to Simplified and/or Streamlined LCA

従業員20万人が支えるCSR

私は、グローバルな従業員20万人一人ひとりが、コンプライアンス意識を高く持ち、さまざまなステークホルダーの皆様の期待に応えて、地域社会の一員として行動していくことが重要であると考えています。東芝グループは、2004年に人権、労働、環境、腐敗防止の基本原則を定める「国連グローバル・コンパクト（GC）」に署名し、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確にした「東芝グループ行動基準」を定めて、徹底しています。

全社の社会貢献活動を奨励、表彰するために、社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）を2005年に創設し、2013年度は1,616件の応募がありました。2013年度は、従来の企業市民活動の表彰に加えて、事業を通じた社会課題への貢献に対する表彰も新たに設けました。

6月5日の世界環境デーに合わせて、世界各地の従業員が参加し、一斉に環境活動を行う「東芝グループ環境一斉アクション」を実施するなど、一人ひとりの意識を高める取り組みも進めています。

今後も、新たな価値をお客様に提供し、社会に貢献し続ける企業であるために、全世界の東芝グループ従業員20万人一人ひとりが輝き、躍動する東芝グループになるよう、先頭に立ってその力を結集します。皆様方の変わらぬご支援、ご指導をよろしくお願い申し上げます。

経営理念体系

東芝グループ経営理念

東芝グループは、経営理念として「人間尊重」「豊かな価値の創造」「世界の人々の生活・文化への貢献」を掲げています。また、経営理念を集約したものとして「人と、地球の、明日のために。」をグループのスローガンとしています。

私たちは、こうした理念、スローガンを事業活動のなかで実現するよう努めることが私たちのCSR（企業の社会的責任）であると考えています。その実践にあたっては、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先しています。

東芝グループ経営理念

東芝グループは、人間尊重を基本として、豊かな価値を創造し、
世界の人々の生活・文化に貢献する企業集団をめざします。

1. 人を大切にします。

東芝グループは、健全な事業活動をつうじて、
顧客、株主、従業員をはじめ、すべての人々を大切にします。

2. 豊かな価値を創造します。

東芝グループは、エレクトロニクスとエネルギーの分野を中心に
技術革新をすすめ、豊かな価値を創造します。

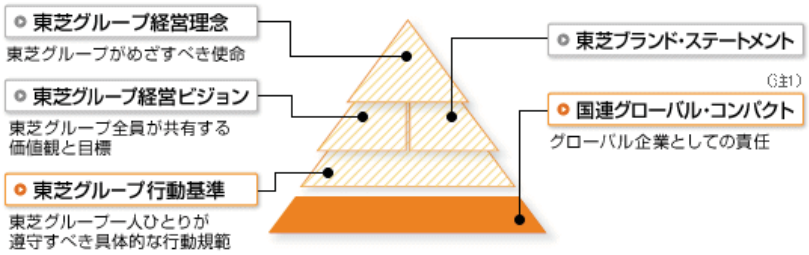
3. 社会に貢献します。

東芝グループは、より良い地球環境の実現につとめ、
良き企業市民として、社会の発展に貢献します。

東芝グループ スローガン

人と、地球の、明日のために。

東芝グループの経営理念体系



注1）国連グローバル・コンパクト：1999年に国連のコフィー・アナン事務総長によって世界経済フォーラムで提唱された、人権、労働、環境、腐敗防止に関する自主行動原則。東芝は2004年に参加

東芝グループは「生命・安全、コンプライアンスを最優先」とし、「事業を通じて、グローバルな社会の課題に貢献」していくことをCSR経営と考えています。 また、その活動は、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員といった多様なステークホルダーとコミュニケーションをとりながら、グローバルな従業員20万人一人ひとりが行動し支えるものと考えています。

TOSHIBA
Leading Innovation

東芝グループ行動基準

経営理念と経営ビジョンを具体化し、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための行動指針として定めたものが「東芝グループ行動基準」です。

はじめに
第1章　事業活動に関する行動基準
1. お客様の尊重
2. 生産・技術活動および品質活動
3. 営業活動
4. 調達活動
5. 環境活動
6. 輸出管理
7. 独占禁止法等の遵守
8. 官公庁との取引
9. 不適正な支出の禁止
10. 技術者倫理の遵守
11. 知的財産権の尊重
12. 適正な会計
13. 広報活動
14. 広告活動
第2章　会社と個人との関係に関する行動基準
15. 人間の尊重
16. 会社情報・会社財産の保護
第3章　会社と社会との関係に関する行動基準
17. 社会とのかかわり
18. 政治寄付等
適用範囲・推進体制等

はじめに

東芝グループは、社会から信頼される企業集団となることをめざし、人間尊重、豊かな価値の創造、そして世界の人々の生活・文化への貢献を経営理念に掲げています。

また、実行力を持ったプロとしての個とその力を結集させた組織の力を基礎として、適正な利潤と持続的な成長を実現しお客様に安心と笑顔をお届けする、という経営ビジョンをもって事業活動を展開しています。

この経営理念と経営ビジョンを具体化し、公正、誠実で透明性の高い事業活動を行うとともに、持続可能な社会の形成に貢献する企業であるための行動指針として定めたものが「東芝グループ行動基準」（以下、本基準といいます。）です。

東芝グループの役員・従業員の一人ひとりが、本基準に則り、生命・安全とコンプライアンス（法令、社会規範、倫理の遵守）を最優先するという基本方針のもと、環境、人権、地域社会との調和等を重視した地球内企業として、健全で質の高い経営の実現をめざします。

第1章　事業活動に関する行動基準

1. お客様の尊重

1. 東芝グループの基本方針

法令および契約を遵守するとともに、お客様の声をすべての発想の原点とし、お客様に満足いただける商品、システム、サービス（以下、「商品等」といいます。）を提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 安全で信頼される商品等を提供します。
2. 商品等に関する情報提供を適切に行います。
3. お客様の要望、相談に誠実、迅速かつ的確にお応えします。
4. お客様の声を大切にし、満足いただける商品等の開発、改良に努めます。
5. 適正な方法でお客様の個人情報を収集、利用、管理します。

2. 生産・技術活動および品質活動

1. 東芝グループの基本方針

1. 生産・技術活動、品質活動に関係する法令および契約を遵守します。
2. 不断の技術革新を図り、お客様のニーズに基づいた安全で優れた商品等を最新、最良の技術により提供します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. お客様の立場に立って、品質保証責任を果たし、製品安全を確保します。
2. 先進的な研究開発を進め、技術力の向上と技術基盤の整備に努めます。また、蓄積された技術と技能の継承に努めるとともに、技術環境の変化に的確に対応し、最新の技術を設計、生産等に活用します。
3. 生産・技術活動を行うにあたっては、会社の知的財産権の保護と積極的活用を図るとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。また、不当な手段を用いて第三者の営業秘密（注1）を取得せず、会社や第三者の営業秘密を所定の手続を経ないで他の第三者に開示、漏洩しません。
4. 商品等に関する事故や安全に関する情報を入手した場合、直ちに事実確認を行い、その結果に基づき適切な措置を講じます。

注1） 営業秘密：トレードシークレット、ノウハウ等、秘密として管理されている事業活動に有用な技術上または営業上の情報をいいます。

3. 営業活動

1. 東芝グループの基本方針

1. 法令を遵守し、公正な営業活動を行うとともに、お客様のニーズに基づいた優れた商品等を提供します。
2. 情報の財産価値を認識し、営業活動で得られた第三者に関する情報（他社の営業秘密（注2）、個人情報等を含みます。）の保護に努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 誠意をもってすべてのお客様に公正かつ公平に接し、適切な条件で取引を行います。
2. 法令遵守はもとより、健全な商慣行、社会通念に従った営業活動を行います。
3. 独占禁止法等の遵守に係る行動基準に従い、自由で公正な競争に努めます。
4. お客様が官公庁（特殊法人等を含み、国内外を問いません。以下、同じとします。）の場合は、官公庁向け営業に係る行動基準等を遵守し、入札妨害行為（注3）、受注調整行為（注4）等の違法行為やこれらにつながる行為、これらの疑義を招くような行為をしません。
5. 第三者に関する情報は適正な方法で入手し、管理します。また、所定の手続を経ないで他の第三者に開示、漏洩しません。

注2） 営業秘密：トレードシークレット、ノウハウ等、秘密として管理されている事業活動に有用な技術上または営業上の情報をいいます。

注3） 入札妨害行為：官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。

注4） 受注調整行為：競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

4. 調達活動

1. 東芝グループの基本方針

1. 法令等を遵守するとともに、環境に十分配慮します。
2. 調達取引先（候補を含み、以下同じとします。）に対して公平な取引の機会を提供します。
3. 調達取引先と、相互理解と信頼関係に基づく、より良いパートナーシップの構築に努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 調達取引先は、次の条件を満たしている者を優先します。
   ・法令を遵守するとともに、環境への配慮を重視し、優れた技術力を有していること
   ・安定供給能力と、需給変動への柔軟な対応力があり、経営状態が健全であること
   ・物品、役務・サービスの品質、価格、納期が適正であること
2. 必要な物品、役務・サービスを次に定める基準に従って公正に評価し、調達します。
   ・環境に配慮していること
   ・適切な品質レベルで、経済合理性のある妥当な価格であること
   ・希望の納期を満足するとともに、供給の安定性が確保されていること
3. 調達取引先から職務に関連して個人的な利益の供与を受けないことはもとより、調達取引先との契約上の義務を誠実に履行し、取引先保護法令等（注5）および健全な商慣行に従い取引を行います。
4. 調達活動を行うにあたっては、不当な手段を用いて調達取引先および第三者の秘密情報を取得しません。また、会社、調達取引先および第三者の秘密情報を、所定の手続を経ないで開示、漏洩しません。
5. 調達活動は、所定の調達部門が実施します。

注5） 取引先保護法令等：独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、下請中小企業振興法その他の法令、官公庁の定めた指針等をいいます。

5. 環境活動

1. 東芝グループの基本方針

1. “かけがえのない地球”を健全な状態で次世代に引き継いでいくための環境づくりに積極的に貢献します。
2. 環境に関する国際規格、法令、協定、指針、自主基準等を遵守します。
3. 優れた環境調和型の商品の開発・提供を通じて社会に貢献します。
4. 事業活動における環境への負荷の低減に積極的に取り組みます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 環境への負荷の低減に役立つ研究開発、商品化に努めます。また、地球温暖化防止、資源の有効活用等のために、すべての事業遂行過程においてエネルギー効率向上、省資源・再資源化等に積極的に取り組みます。
2. 環境に関する方針・計画の実施にあたり、日常活動として取り組み、継続的改善を図ります。
3. 定期的に測定・点検を実施し、その記録を適切に保存します。不適合を発見した場合は、速やかに是正し、事故予防措置を講じます。
4. 新規立地・再配置、設備投資、商品企画・開発設計、新規部品・原材料の購入等にあたり、環境への負荷を低減するため適時かつ適切にアセスメントを行います。
5. 国や地域の法令等により使用・排出等に制限がある物質はできる限り使用しません。当該物質を使用する場合は、最良の技術をもって環境への影響を最小限にとどめるよう努めます。
6. 環境活動に関する社外への十分な情報開示等、良好なコミュニケーションの維持に努めます。

6. 輸出管理

1. 東芝グループの基本方針

1. 国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しません。
2. 事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令、および米国原産品・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守します。
3. 前記の法令を遵守するため、輸出管理に関するコンプライアンスプログラム（以下、「輸出管理プログラム」といいます。）を策定し、実施します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引や次の法令に違反する貨物・技術の取引は行いません。
   ・事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令
   ・米国原産品・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令
2. 貨物・技術の引合いから出荷まで、輸出管理プログラムに規定された手続により厳格な管理を実施します。
3. 大量破壊兵器や通常兵器の開発または製造等に使用されることを防止するため、取引に際して貨物・技術の用途、最終顧客の確認を実施します。

7. 独占禁止法等の遵守

1. 東芝グループの基本方針

1. 独占禁止法その他の公正競争を維持するための法令等（以下、「独占禁止法等」といいます。）を遵守します。
2. 独占禁止法等に関するコンプライアンスプログラム、官公庁向け営業に係る行動基準等を策定し、適正に運用します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 独占禁止法等に関するコンプライアンスプログラム、官公庁向け営業に係る行動基準等を遵守し、公正で自由な事業活動を推進します
2. 競合する他社との間の競争を制限するような、販売・見積価格、生産または販売数量・金額に関する制限、シェア割り、販売先・販売地域の制限、生産設備・技術の制限等の合意を行いません。この合意には、具体的に覚書や議事録の形で合意する場合のみならず、口頭による合意も含みます。
3. お客様が官公庁の場合は、官公庁向け営業に係る行動基準等を遵守し、入札妨害行為（注6）、受注調整行為（注7）等の違法行為をしません。
4. 前記第2号および第3号の合意または違法行為につながる行為や、会合の結成・参加、約束・取り決め、情報交換等、その疑義を招くような行為をしません。
5. 販売業者に対し、取扱商品の再販売価格について希望価格を守るよう事実上強要したり、販売業者との間でそのような合意をしません。
6. 代理店等の第三者に、前記第2号から第5号までに定める禁止行為をさせません。

注6） 入札妨害行為：官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。

注7） 受注調整行為：競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

8. 官公庁との取引

1. 東芝グループの基本方針

1. 官公庁との取引にあたっては、法令、契約、官公庁向け営業に係る行動基準等を遵守します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 官公庁またはその職員（元職員を含み、以下同じとします。）に不正な見積額等、虚偽の情報を提供しません。
2. 入札妨害行為（注8）やこれにつながる行為、これらの疑義を招くような行為をしません。
3. 受注調整行為（注9）やこれにつながる行為、これらの疑義を招くような行為をしません。
4. 不適正な支出の禁止に係る行動基準により禁止される、官公庁またはその職員に対する接待、贈物等の不適正な支出を行いません。
5. 官公庁またはその職員から入手した秘密情報を第三者に開示、漏洩しません。
6. 官公庁の職員を採用する場合は、法令および当該官公庁の規則等に基づき厳格に審査します。また、採用後、当該官公庁に係る営業行為をさせません。

注8) 入札妨害行為：官公庁との関係において、受注予定者や予定価格に関する意向を聞き出すこと、その意向実現に向けて協力すること等をいいます。

注9) 受注調整行為：競合する他社との関係において、受注予定者、応札額等に関する情報交換、調整を行うこと等をいいます。

9. 不適正な支出の禁止

1. 東芝グループの基本方針

1. 法令および健全な商慣行に反した不適正な支出を行いません。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 官公庁、その職員、政治家（議員等の候補者を含み、以下同じとします。）等に対し、法令および健全な商慣行に反し、報酬、接待、贈物その他形態のいかんを問わず、利益を供与しません。
2. 外国公務員等に対し、国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、金銭その他の利益を供与しません。
3. 代理店等を使用する場合、事前にその報酬等につき、合理的に取り決めます。報酬の支払につき法令上の規制があるときには、当該法令に従います。
4. 商取引上の接待、贈物、支出等を行う場合は、法令遵守はもとより、お客様の方針を尊重します。
5. 反社会的勢力による事業活動への関与を拒絶します。また、その活動を助長（注10）しません。

注10)その活動を助長する行為：機関誌・書籍の購読、物品の購入、広告賛助、役務提供等取引、金銭・物品の供与、その他の便宜供与等の行為をいいます。

10. 技術者倫理の遵守

1. 東芝グループの基本方針

1. 高い倫理観をもって技術活動に取り組みます
2. 関係する法令および契約を遵守します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 専門的知識や技術・経験を活かして、人類の健康・幸福と社会の安全に貢献します。
2. 科学的事実に基づき、また、法令や社会通念の変化を常に認識して、公正かつ自律的に判断し、正直かつ誠実に行動します。
3. 常に自らの専門的知識・能力の向上に努めることによって、技術革新を生み、安全で優れた商品等を提供します。
4. 後継技術者の育成と技術の継承に努めます。
5. 関係者とのコミュニケーションの活性化を図り、闊達で透明性のある職場風土づくりに努めます。
6. お客様との契約に基づき知り得た情報について秘密保持の義務を全うし、また、会社の秘密情報を許可なく第三者に開示、漏洩しません。

11. 知的財産権の尊重

1. 東芝グループの基本方針

1. 特許法、著作権法その他知的財産権（注11）に関する法令を遵守します。
2. 会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、これを積極的に活用するとともに、第三者の正当な知的財産権を尊重します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 事業競争力強化のため、知的財産権を積極的に獲得し、活用します。
2. 職務発明、職務考案、意匠の職務創作、プログラムその他の著作物の職務著作、半導体集積回路の回路配置に関する職務創作についての出願権または知的財産権は会社に帰属することを定めた諸規程を理解し、遵守します。
3. 知的財産権を適正に管理し、第三者による侵害に対して適切な措置を講じます。
4. 第三者の正当な知的財産権を尊重します。
5. 会社や第三者の営業秘密（注12）を不正に取得、使用、開示しません。

注11)知的財産権：特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、回路配置利用権、営業秘密等をいいます。

注12)営業秘密：トレードシークレット、ノウハウ等、秘密として管理されている事業活動に有用な技術上または営業上の情報をいいます。

12. 適正な会計

1. 東芝グループの基本方針

1. 会計に関する法令・基準を遵守し、適正に会計処理と会計報告を行います。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 会計情報を適時かつ正確に記録し、不適正な会計処理、誤解を与える会計報告を行いません。
2. 会計情報を迅速かつ正確に開示できるよう、経理システムの維持、改善に努めます。

13. 広報活動

1. 東芝グループの基本方針

1. お客様、株主をはじめとする投資家、地域社会等から正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データ等の企業情報（注13）を、適時かつ適切に開示します。
2. 社内に対して経営方針等を正しく伝え、情報共有化を促進するとともに、モラール向上および一体感の醸成を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 客観的事実に基づき誠実に広報活動を行います。
2. 社外広報活動においては、関係する国や地域のお客様、投資家、地域社会からの正しい理解を得るために適切な方法を選定します。
3. 新聞・雑誌・テレビ等の報道関係者や証券アナリスト等と接触し企業情報を開示する場合は、事前に広報責任者の了解を得ます。

注13)「企業情報」には、本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報（以下、「リスク・コンプライアンス情報」といいます。）等も含みます。

14. 広告活動

1. 東芝グループの基本方針

1. 広告活動を行うことによって、会社の知名度・イメージの向上を図ります。
2. グローバルなイメージと、それぞれの国や地域における良き企業市民としてのイメージの確立を図ります。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 事業活動を行う国や地域において会社の知名度向上を図ること、また、会社に対する好感と信頼を獲得することにより、健全な事業発展と販売促進のための環境づくりを行います。
2. 他者を誹謗すること、品位の劣る表現を用いることによって、自らの優位性を強調しません。
3. 政治、宗教等については広告表現の対象とせず、また、人種差別、心身障害者差別等を想起させ、人間の尊厳を傷つけるような表現を用いません。

第2章　会社と個人の関係に関する行動基準

15. 人間の尊重

1. 東芝グループの基本方針

1. 人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重します。
2. 法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、差別的取扱い等を行いません。また、児童労働、強制労働を認めません。
3. 差別的取扱い等、基本的人権を侵害する行為があった場合には、適切な措置を講じます。
4. 創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を支援します。
5. 安全で快適な職場環境を実現するよう努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 品位と良識を兼ね備えた、自立した社会人として責任をもって行動します。
2. 個人の基本的人権、多様な価値観、個性、プライバシーを尊重し、人種、宗教、性別、国籍、心身障害、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人格を無視する行為をしません。
3. 自らの成果領域と責任権限に基づき業務を遂行します。また、能力向上のために自己研鑽に努めます。
4. 多様な働き方によりワーク・ライフ・バランスを実現し、能力を最大限に発揮できるよう努めます。
5. 闊達で秩序ある職場風土の実現に努めます。
6. 安全で清潔な職場環境を維持し、労働災害の防止に努めます。また、自らの健康づくりに努めます。

16. 会社情報・会社財産の保護

1. 東芝グループの基本方針

1. 会社情報（注14）・会社財産（ブランドその他の無形の財産も含み、以下同じとします。）を適切に管理します。
2. 情報の財産価値を認識し、会社情報を秘密として管理します。また、その不適正な開示、漏洩、不当利用の防止および保護に努めます。
3. 個人情報を適切に保護します。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 在職中、退職後を問わず、会社情報を所定の社内手続を経ないで開示、漏洩しません。
2. 在職中、退職後を問わず、会社情報・会社財産を不適正に利用して、会社に損害を与えず、また、自己または第三者の利益を図りません。
3. 入社前に知得し守秘義務を負っている第三者の情報を会社に開示しません。
4. 適正な方法で個人情報を収集、利用、管理します。
5. 未公表の会社情報に基づき、インサイダー取引を行いません。
6. 情報セキュリティに関する規程に従い、会社情報を適正に活用します。
7. 会社財産の保全に努めるとともに、これを私的に流用しません。
8. 会社の機器、設備等を不適正に使用しません。
9. 会社における地位・職務上の権限を不正に利用して、自己または第三者の利益を図らず、また、会社の社会的信頼、ブランド等を損ないません。

注14)会社情報：業務遂行過程において取り扱うすべての情報（第三者に係るものを含み、以下同じとします。）をいいます。ただし、社外に広く公開された情報は除きます。

第3章　会社と社会との関係に関する行動基準

17. 社会とのかかわり

1. 東芝グループの基本方針

1. 地域社会との連帯と協調を図り、その一員として責任を果たします。
2. 役員・従業員のボランティア活動等を支援するとともに、公民権の行使について最大限配慮します。
3. 社会への貢献度、目的、公共性等を勘案し、事業活動を行っている国や地域で適時かつ適正な寄付を行います。
4. 社会とのあらゆるかかわりにおいて、ブランドイメージの向上に努めます。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 地域社会の文化、慣習等を尊重します。
2. 地域社会とのコミュニケーションの拡大を図り、会社の経営方針や事業活動に対する地域社会からの理解を得るよう努めます。
3. 地域社会の活動および社会貢献活動に積極的に参加します。
4. 日常生活においても、地球温暖化をはじめとする環境問題に配慮します。また、地域社会の環境活動に積極的に参加します。
5. 社会とのあらゆるかかわりにおいて、品位を保ち、良識をもって行動します。

18. 政治寄付等

1. 東芝グループの基本方針

政治家または政治団体に対し、不適正な利益・便宜を供与しません。

2. 東芝グループ役員・従業員の行動基準

1. 政治家または政治団体に対し、法令、会社規程に反した不適正な政治寄付等を行いません。
2. 直接、間接を問わず、政治家または政治団体に対し、業務の一環として次の行為を行いません。
   ・通常の商慣行より有利な条件での販売および貸付等（債務保証等を含みます。）
   ・接待、贈物等の利益の供与（法令に違反せず、かつ社会的妥当性が認められる場合を除きます。）
3. 官公庁向け営業に関し、政治家等(元議員等、秘書、元秘書を含みます。）本人または本人が関係する会社に対しては、口銭、コンサルタント料等の名目の如何を問わず、金銭を支払わず、また、便宜を供与しません。
4. 代理店等の第三者に、前記第1号から第3号までに定める禁止行為をさせません。

適用範囲・推進体制等

1. 適用範囲

1. 本基準は、東芝グループ各会社が取締役会で承認すること等により、各会社の役員・従業員（顧問・嘱託従業員等を含みます。）に適用されます。
2. 東芝グループ各会社は、国や地域の法令、商慣行、労働慣行、価値観等や、自社の業態、取引形態、商品・サービスの内容等に応じて、本基準の内容の一部を変更することはできますが、本基準に反する内容を定めることはできません。

2. 推進体制

1. 東芝グループ各会社は、本基準の実施について責任を負う「実施統括責任者」を任命します。東芝の実施統括責任者は、リスク・コンプライアンス関係担当役員（Chief Risk-Compliance Management Officer）とします。
2. 実施統括責任者は、本基準の各項目を推進するため、必要に応じて「実施責任者」を指名します。東芝の実施責任者は、カンパニー社長、スタフ部門長等とし、それぞれの部門における本基準の実施についての責任を負うとともに所管する子会社に対する指導の責任を負います。
3. 本基準の各項目を所管する東芝グループ各会社のスタフ部門等は、プログラム、規程等を制定するとともに、必要に応じて、実施細則の制定への支援、教育への協力等により、実施責任者や所管する子会社等を支援します。
4. 東芝の海外総代表は、その所管地域内において、東芝グループ各会社の海外事務所および海外子会社による本基準の実施につき、指導、援助、協力します。
5. 本基準の管理および東芝グループ各会社の本基準の採択・実施の推進・支援のための事務局は東芝のCSR本部および法務部とします。

3. 内部通報制度と通報者保護

1. 東芝グループ各会社は、リスク・コンプライアンス情報（注15）に接した役員・従業員が、その情報を実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門等に直接提供することができる内部通報制度を構築します。
2. 東芝グループ各会社の役員・従業員は、リスク・コンプライアンス情報に接した場合、直ちに上長に報告、または前号の内部通報制度に則り情報提供を行うものとします。
3. 内部通報制度等を通じてリスク・コンプライアンス情報を受け取った、実施統括責任者、リスク・コンプライアンス担当部門または上長は、迅速、適切に対応します。
4. 誠実かつ正当な目的でリスク・コンプライアンス情報を提供した役員・従業員に対し、情報提供を行ったことを理由に、不利益な取扱いをしません。

4. 懲戒処分等

1. 本基準が禁止している行為を行った場合、東芝グループ各会社の就業規則等の定めるところにより、解雇を含む懲戒処分等の対象となります。

注15)本基準で禁止されている行為が行われている、またはその疑いがあるという情報をいいます。

CSR関連団体への参加

東芝グループは、業界団体、行政、国際機関、NGO・NPOなど、CSR関連団体への積極的な参加と連携を進めています。

東芝グループが参加している主なCSR関連団体

- 国連グローバル・コンパクト
- EICC（Electronics Industry Citizenship Coalition）(電子業界CSRアライアンス)
- WBCSD（The World Business Council for Sustainable Development： 持続可能な発展のための世界経済人会議）
- WEF(World Economic Forum：世界経済フォーラム)
- STSフォーラム （Science and Technology in Society Forum)
- BSR（Business for Social Responsibility）（CSRに関する国際的な非営利団体）
- CBCC（Council for Better Corporate Citizenship：公益社団法人 企業市民協議会）

国連グローバル・コンパクトへの参加

東芝は2004年1月、国連が提唱する「人権・労働・環境」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。「国連グローバル・コンパクト」は、国連のコフィー・アナン事務総長（当時）が1999年に世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で提唱した、企業による自主行動原則です。企業が事業を推進していく上で、人権、労働、環境、腐敗防止に関して、国際的に認められた規範を遵守し、社会的責任を果たしていくことが、世界の持続的発展につながっていくと考えています。

東芝は、国連グローバル・コンパクト（GC）の参加企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」にGRIガイドラインを活用するプロジェクトに2007年、アドバイザーとして参加しました。

年に1度COP　Advanced levelを提出し、グローバル・コンパクトの10原則に向けての進展状況を明らかにしています。

› 国連グローバル・コンパクト「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」
› 国連グローバル・コンパクト

2004年 当時の社長 岡村 正が「国連グローバル・コンパクト」に署名

This Certificate of Joining the UN Global Compact
is given to
Toshiba Corporation
committing to respect the ten principles of the
United Nations Global Compact, to take action in support of UN Goals
and to submit annually a Communication on Progress

認証書

「国連グローバル・コンパクト」の10原則

人権

1. 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
2. 人権侵害に加担しない。

労働

3. 組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。
4. あらゆる種類の強制労働を排除する。
5. 児童労働を実効的に廃止する。
6. 雇用と職業に関する差別を排除する。

環境

7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。
8. 環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
9. 環境を守るための技術の開発と普及を促進する。

腐敗防止

10. 強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

› 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

注）日本語訳：国際連合広報センター

EICC(電子業界CSRアライアンス)への参加

EICC（Electronics Industry Citizenship Coalition）は、電機・電子業界のCSR団体で、サプライチェーンのCSR（労働、安全衛生、倫理、環境）の推進を目的として、2004年10月に発足し、世界で95社が参加しています (2014年6月現在)。東芝はグローバル・スタンダードに沿ってサプライチェーンのCSRを推進するために、2011年6月に参加しました。

› EICC

WBCSD(持続可能な発展のための世界経済人会議)への参加

WBCSD（The World Business Council for Sustainable Development： 持続可能な発展のための世界経済人会議）とは、世界企業の約200社のCEOが率いる団体で、ビジネスと社会、そして環境のために持続可能な未来をつくることを目的としています。WBCSDは、世界へ向けてのリーダーシップと効果的な提唱、さらに行動の共有により持続可能な社会のための建設的なビジネス・ソリューションを提供しています。東芝は同会のメンバーに加盟し、会長の西田厚聰が2010年に理事、2012年からは副会長を務めています。東芝はClimate & EnergyおよびAction2020活動におけるビジネス・ソリューションとしてのElectrifying Cities toward Zero EmissionsのコアメンバーおよびISO Smart Community Infrastructure Work Streamのメンバーとしてグローバルに活動し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

› WBCSD

WEF(世界経済フォーラム)への参加

WEF(World Economic Forum：世界経済フォーラム)は、世界でリーダーシップをとる企業経営者、政治指導者、学者、ジャーナリストらが一堂に会し、環境、エネルギー、健康などを含めた世界が直面する重大な課題解決について議論する国際組織です。東芝はStrategic Partnerとして参加し、2013年の年次総会（ダボス会議）では西田厚聰が共同議長を務めました。2014年のダボス会議も持続可能なインフラ整備・開発のあり方を議論する「Infrastructure & Urban Development Community」の幹事会社として参画し、世界各地で開催される地域会合にも積極的に参加、地域固有の課題解決に寄与しています。

› 世界経済フォーラム

STSフォーラムへの参加

STSフォーラム （Science and Technology in Society Forum)は、科学技術を適切に発展させていくことを目的に、科学者、政策立案者、ビジネスリーダー、ジャーナリストらが一堂に会し、科学技術と社会に関する問題を人類共通のものとして議論、意見交換する場です。東芝は同フォーラムに2004年から参加し、会長の西田厚聰が、カウンシルメンバーとしてフォーラムの活動の方向付けに積極的に関与しています。2013年のSTSフォーラム10周年記念年次総会では、西田厚聰がオープニングでSTSフォーラムが科学・技術を基盤とした社会への健全なメッセージ発信源として重要な役割を担っており、今後の発展を祈念する基調講演を行いました。

› STSフォーラム

BSRへの参加

BSR（Business for Social Responsibility）は、1992年に米国で発足したCSRに関する国際的な非営利団体です。グローバルに活動する250以上の団体や企業がメンバーとして参加しており、東芝は2003年に加入しました。BSRのファシリテートによるステークホルダー・ダイアログを開催したり、人権、サプライチェーンCSRに関するStudy Forumなどに参加しています。

› BSR

CBCCへの参加

CBCC（Council for Better Corporate Citizenship：公益社団法人 企業市民協議会）は、1989年に一般社団法人 日本経済団体連合会により設立された団体で、日本企業が進出先の現地コミュニティから「良き企業市民」として受け入れられるための支援活動や、近年はCSRの推進ならびにその実践支援を行っている団体です。東芝は団体設立当初に加入し、現在は企画部会委員として活動に参画しています。

› CBCC

活動のあゆみ

緑のマーク…環境関連の活動

2013年度	アジア地域9ヵ国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催 社会貢献賞にグローバルな社会課題への貢献に対する「事業部門」表彰を新設 新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」を導入
2012年度	調達取引先のべ10,000社に「紛争鉱物問題の取組み状況」「CSR推進」について調査 「第5次環境アクションプラン」を策定 中尊寺金色堂にLED照明を寄贈。中尊寺殿との「照明改修プロジェクト」が日本照明賞を受賞
2011年度	「東芝グループ紛争鉱物対応方針」制定、「東芝グループ調達方針」改定などサプライチェーンでのCSRを推進 EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）に加盟
2010年度	ISO26000を活用したCSRマネジメント強化 勤務時間を「見える化」するシステムを整備 外国籍UDアドバイザー制度をスタート グローバル統一ブランドとして「ecoスタイル」を制定
2009年度	白熱電球製造中止 東芝グループ生物多様性ガイドラインを制定 東芝手話倶楽部の開設 家族の日・家族の週間に週2日以上の定時退社の励行
2008年度	体験型科学教育の普及をNPO法人と協働で推進 第１回東芝カップ・中国師範大学師範専門理科大学生の教学技能創新実践コンテスト実施 CSR（「人権」「安全衛生」「環境保全」など）に関する実地監査の実施（タイ地区） 環境レポートを発行 東芝グループの温室効果ガス排出量を２０１２年度でピークアウトし、以後絶対量削減を発表
2007年度	東芝グループ環境ビジョン2050策定 東芝グループ品質体制の強化 国内の対象グループ会社すべてで障がい者の法定雇用率達成
2006年度	東芝グループCSR月間の制定 お取引先様通報制度「クリーン・パートナー・ライン」の開設 150万本の森づくり運動スタート 東芝総合環境監査システムの強化
2005年度	障がい者雇用の特例子会社（東芝ウィズ）の立ち上げ 東芝グループCSR大会開催 社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）新設 エコプロダクツ国際展へ出展
2004年度	CSRレポートを発行 男女共同参画推進の専任組織を設立 CSRに基づくグループ調達方針を制定 東芝グループ環境ビジョン2010を発表 第4次環境ボランタリープラン策定
2003年度	委員会等設置会社に移行 CSR本部を設立 環境効率指標「ファクターT」を導入 国連グローバル・コンパクトに参加 米国のCSR推進団体　BSR(Business for Social Responsibility)に加入

2002年度	社内FA制度を導入 廃棄物ゼロエミッションを達成
2001年度	事業行動基準の国内版と国際版を統合
2000年度	全社リスクマネジメント体制を確立 環境会計をスタート グリーン調達活動を開始
1999年度	社内カンパニー制導入 ECP（環境調和型製品）基準を制定 グリーン調達ガイドライン発行 東芝総合ご案内センターを設立
1998年度	執行役員制度を導入 環境報告書を発行
1995年度	ISO14001認証取得を開始
1993年度	第1次環境ボランタリープラン策定
1992年度	米国で科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アワード」をスタート 介護休職・育児休職・短時間勤務制度を導入
1991年度	第1回東芝地球環境会議を開催 東芝タイ財団を設立
1990年度	第１回環境技術展（後の環境展）をスタート 東芝グループ経営理念・スローガンを制定 東芝の事業行動基準、東芝国際行動基準を制定 東芝アメリカ財団を設立
1989年度	環境保全基本方針を制定 環境監査をスタート 東芝国際交流財団を設立
1988年度	環境管理センターを設立
1975年度	東芝グループ安全衛生大会をスタート
1973年度	東芝経営理念を制定
1971年度	消費者部を設立

CSRハイライト2014

東芝グループのマテリアリティ

重要テーマの特定

**経営方針である「創造的成長の実現」に向けて、
東芝グループのめざす姿を実現するために「事業」「CSR経営」の両面から
東芝グループの重要テーマ（マテリアリティ）を特定**

事業と重要テーマ

グローバルな社会課題に向きあい、「安心・安全・快適な社会」の実現のために、
各事業で取り組む重要テーマを特定

東芝のめざす姿

東芝グループの事業と重要テーマ

東芝グループのCSR経営のマテリアリティ

経営戦略と連動し、グローバルな視点で「リスク」と「機会（オポチュニティ）」の両面で
グループ共通の重要テーマ（マテリアリティ）を特定

東芝グループ経営方針

東芝グループのCSR経営のマテリアリティ

東芝グループのCSR経営のマテリアリティ

2013年度は、「人権の尊重」「サプライチェーンでのCSR推進」「環境経営」をマテリアリティ(重要テーマ)と特定

ISO26000の中核主題と課題に沿った、第三者機関による活動レビューから、
東芝グループの事業が社会に与えるインパクト、東芝の事業活動に与えるインパクトの両面から分析し、特定しました。

ステークホルダーの判断への影響度

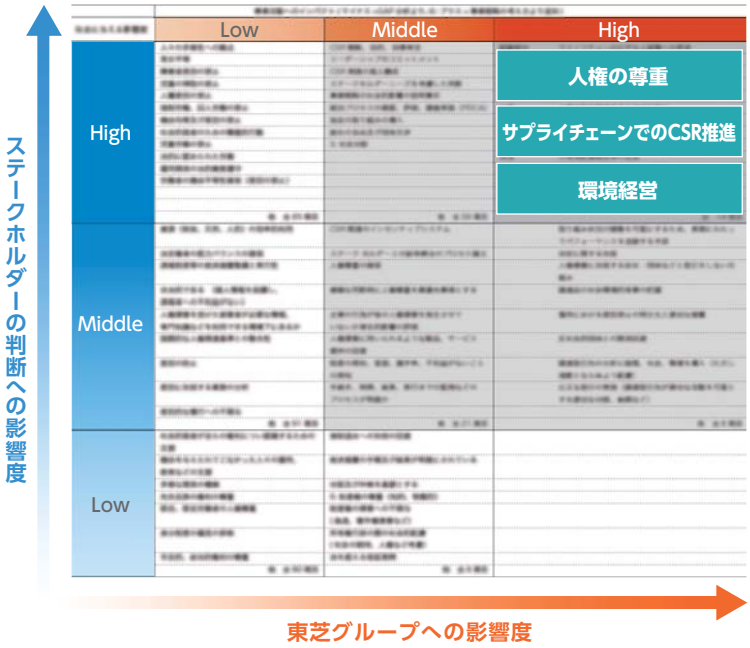
…以下のような観点から評価しました。

- ステークホルダーからの意見
- NGOなどの関心事
- 国際的なガイドライン、業界の行動規範
- 投資家、SRIなどからの評価

東芝グループへの影響度

…以下のような観点(リスクと事業機会(オポチュニティ))から評価しました。

- 東芝グループの経営戦略との関連
- グローバルな事業展開との関連
- 東芝グループの取り組み状況



ハイライト情報へのリンク

重要テーマ › 人権の尊重

重要テーマ › サプライチェーンでのCSR推進

重要テーマ › 環境経営

マテリアリティ特定のプロセス

ISO26000の中核主題に沿って、第三者機関による活動レビューを実施

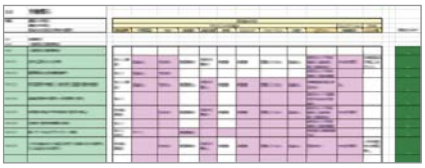
2013年度は、ISO26000に沿った自己評価に加えて、第三者機関によるレビューも考慮に入れて、客観的な課題抽出を行うとともに、社内へのISO26000の理解と、共通認識を深めました。

› ISO26000の活用

Process 1

ISO26000の中核主題に沿って自己評価

7つの中核主題「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画およびコミュニティの発展」の項目(345項目)に沿って、関連コーポレート部門が、評価ツールを使って自己評価を実施しました。



Process 2

第三者機関によるCSR活動レビュー

ISO26000の中核主題に沿った自己評価結果にもとづいて、関連コーポレート部門12部門を対象に、第三者機関がヒアリングやエビデンスチェックなどを行うCSR活動レビューを実施しました。クロージングには、第三者機関から客観的な立場からのレビュー結果報告を受けました。

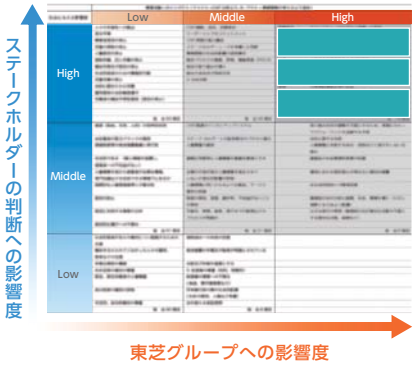
第三者機関からのレビュー結果報告

Process 3

マテリアリティ(重要テーマ)を抽出

ISO26000中核主題の345項目をベースとし、ステークホルダーの声に加えて、第三者機関による活動レビュー結果も参考にしながら、「ステークホルダーの判断への影響度」「東芝グループへの影響度」の観点で総合的にHigh,Middle,Lowの優先順位をつけてテーマをマッピング(右図)しました。

2013年度、優先的に取り組むべき重要テーマとして、「人権の尊重」「サプライチェーンでのCSR」「環境経営」をマテリアリティ(重要テーマ)として抽出しました。

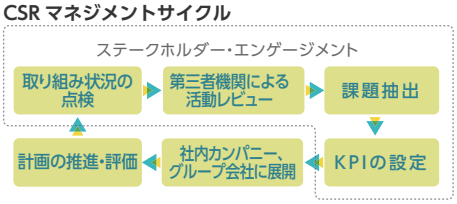


Process 4

CSRマネジメントへの組み込み

特定したマテリアリティは、CSR担当役員とコーポレート部門長が1回/半期議論する「CSRラウンドテーブル」で討議し、承認を得た後、KPIを設定して、CSRマネジメントサイクルに組み込みました。

CSR マネジメントサイクル



マテリアリティ特定の歩み

2005年度からCSRの活動・報告の妥当性を年次で検証

東芝グループは2004年からCSRレポートを発行し、ステークホルダーの皆様の様々な関心事を把握しながら、
東芝グループの重要テーマを特定し、CSRマネジメントの強化と適切な情報開示につとめてきました。

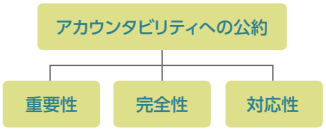
2005

AA1000AP※に基づく、報告項目の特定

第三者によるレビュー（CSRレポート第三者所見）

「重要性、完全性、対応性」の3つの視点から関連部門へのインタビューを実施し検証。

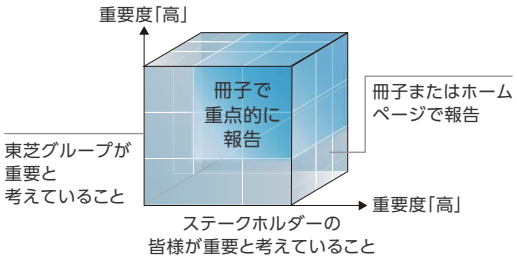
AA1000AP 原則



アンケート調査によってステークホルダーの懸念や関心事を検証

（顧客、調達取引先、SRI、NGO、学生、従業員）

マテリアリティのチェックシート作成（自社独自）



2006

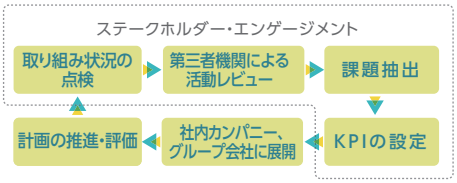
ISO26000のドラフトを参照し開示

CSRレポートをISO26000の7つの中核主題に基づいた構成に変更

2007

ISO26000に基づく開示CSRマネジメント強化

東芝グループのCSRマネジメントサイクル



ISO26000に基づくチェックリストを作成し、
実施状況を確認KPIを設定する
PDCAサイクルスタート

› ISO26000の活用

2008

2009

2010

2011

2012

2013

※ AA1000APとは、英国の非営利シンクタンク「AccountAbility社」が発行した、ステークホルダーへの説明責任を果たし、その取り組みを向上させることを目的とした一連の原則、基準、規格。

活動ハイライト報告
重要テーマ

アジアの人事責任者向けワークショップ

紛争鉱物調査説明会

人権の尊重

経営理念のひとつに「人間尊重」を掲げ、人権を重視した事業活動を推進しています

世界人権宣言をはじめ、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、「国連グローバル・コンパクト」に 2004 年 1 月より参加しています。

人権尊重の方針

「東芝グループ行動基準」を定め、そのもとで基本的人権および個人の多様性を尊重しています。また、調達方針の中で、調達取引先にも人権への配慮をお願いしています。

人権リスクの特定

事業活動にかかわる人権リスクについては、ISO26000 に基づいて点検してきましたが、2013 年度は、米国の CSR 推進団体である BSR（Business for Social Responsibility）とともに、「国連ビジネスと人権指導原則」にもとづいた人権リスクアセスメントを行いました。

人権を尊重するための従業員教育

行動基準の徹底に加え、入社時や昇格時などの研修や、人権をテーマにした講演会などを定期的に開催しています。2013 年度はアジア地域の人権責任者を対象としたワークショップを行いました。

相談窓口の設置

従業員、調達取引先それぞれを対象とした相談窓口を設置し、運用しています。

紛争鉱物問題への対応

2011 年度に「東芝グループ紛争鉱物対応方針」を定めて、社内体制を整備しました。また、米国政府が提唱する官民連携のプロジェクト PPA（Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade）に参加し、コンゴ民主共和国および周辺国での責任ある鉱物取引に向けた支援をしています。2013 年度は、調達取引先における紛争鉱物の使用状況や製錬所の調査を約 2,800 社を対象に実施しました。

紛争鉱物調査説明会 参加会社
（東芝グループ調達取引先）

440社
（2013年度）

紛争鉱物調査実施会社数
（東芝グループ調達取引先）

約2,800社
（2013年度）

年次トピックス

アジア地域の人事責任者を対象に「人権ワークショップ」を開催

■ 米国 CSR 推進団体を講師に 9 ヵ国から 45 人が参加

2014 年 2 月、東芝グループはアジア地域の人事責任者を対象に「ビジネスと人権」をテーマとした人権ワークショップを開催しました。

東芝情報機器フィリピン社を会場に行われたワークショップに、インド、インドネシア、韓国、シンガポール、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、日本の 9 ヵ国から 45 人が参加。米国の CSR 推進団体である BSR（Business for Social Responsibility）の Jeremy Prepscius 氏と Jaewon Kim 氏を講師に迎え、約 2 時間にわたって実施しました。

人権に関する講義

グループディスカッション

■ 人権に関する理解と課題認識を共有

ワークショップでは、まず、講師から「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の歴史や背景について説明しました。その後、国別のグループディスカッションで、世界人権宣言の 30 項目の中から自国・自社にとってリスクが高かったり発生しやすい項目を選定し、各国ごとに発表をすることで、人権問題への取り組みの重要性を共有しました。

参加者からは「自分の仕事との接点をイメージでき、人権に関する理解が深まった」といった声が多くありました。

事例発表

フィリピンでの調達取引先監査

サプライチェーンでのCSR推進

**調達取引先と健全なパートナーシップを構築し、
CSR推進の要請や支援を通じて広く社会への責任を果たしていきます**

お客様に安心して製品をお使いいただくために、また、調達取引先も含めて人権・労働・環境など各側面の CSR を果たしていくために、東芝グループでは調達取引先における従業員の労働環境適正化や環境負荷低減など、サプライチェーンを通じた CSR の取り組みを推進しています。

東芝グループ調達方針

東芝グループの調達方針や CSR にかかわる要請事項をまとめた「東芝グループ調達方針」で、人権・労働・安全衛生およびグリーン調達など環境への配慮について調達取引先へ要請しています。2012 年度には紛争鉱物不使用の項目を追加し、調達取引先約 10,000 社に対してこれを徹底しました。

EICC への加盟

2011 年 6 月に電子業界の CSR 推進団体である EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）に加盟しました。EICC 行動規範の趣旨に沿ってサプライチェーンでの CSR 推進に取り組んでいます。

調達取引先とのパートナーシップ

調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。2013 年度は「東芝グループの紛争鉱物対応についての説明会」（5 月）や、東芝グループの主要調達取引先 90 社の経営幹部を対象とした「経営方針・調達説明会」（7 月）を開催しました。

モニタリング

調達取引先への CSR マネジメントを強化するため、説明会の実施や、取り組み状況のモニタリングをしています。2013 年度は、約 5,600 社に対して調査の実施と自己点検のお願いをしました。問題がある場合は指導し、改善に向けた支援を行っています。

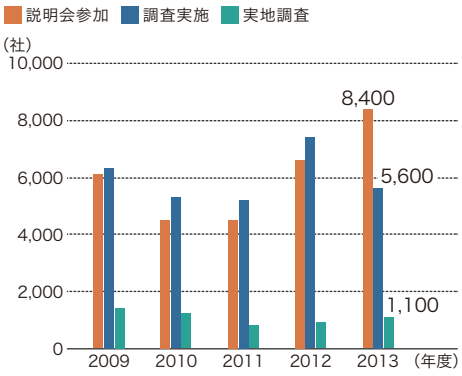
公正な取引の徹底

東芝では、調達取引先向けの通報窓口「クリーン・パートナー・ライン」を設置しています。通報があった場合には、速やかに事実確認などの調査を行い適切に対処しています。

調達取引先 CSR 調査実施

約5,600社
（2013年度）

「CSR 調達方針」の徹底　（ 国内・海外東芝グループ ）



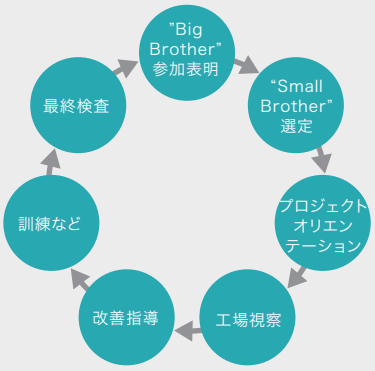
年次トピックス

フィリピン労働省の調達取引先CSR推進プログラムに参加

■ 調達取引先の労働安全衛生をサポート

東芝情報機器フィリピン社（TIP）は、フィリピン労働省が 2011 年に導入したサプライヤー・パートナーシップ・プログラム「KAPATIRAN」を推進しています。これは、大企業が”Big Brother”となり、“Small Brother”である中小企業の労働、安全への取り組みをサポートする仕組みです。電子業界では TIP が最初に参加しました。
プログラムに基づき、TIP は毎年、調達取引先から 10 社を選定し、1 年をかけて教育・支援 。終了後はレポートを労働省に提出します。現場での指導をはじめ外部講師を招いての各種トレーニングなども TIP が支援します。本活動を通じて、調達取引先の CSR 推進を支援するとともに、良好なパートナーシップを構築しています。

プログラムのプロセス概要



参加各社による署名

オリエンテーション

視察

人工呼吸訓練

火災訓練

最終検査

環境経営

エコ・リーディングカンパニーとしての地位確立をめざして

2011 年 10 月に 70 億人を突破した世界人口は、アフリカやアジアなど新興国を中心に急激な増加と都市への集中が見込まれています。また、それにともない食糧、水、エネルギーの不足や、現在の社会を支えている化石燃料や金属、鉱物といった資源の枯渇、地球温暖化などが世界規模で複雑に連動して影響しあう問題となっており、その対応が求められています。
東芝グループは、事業経営と環境経営を一体化し、エコ・リーディングカンパニーとしての地位確立をめざします。

第５次環境アクションプランを実行、４つの Green で環境経営を推進します

地球と調和した人類の豊かな生活を２０５０年のあるべき姿として描き、企業ビジョンとして「環境ビジョン 2050」を設定しています。地球との共生と豊かな価値の創造を「総合環境効率」として指標化し、2000 年度を基準として 2050 年までに 10 倍（ファクター１０）に高めることをめざしています。この目標を達成するために「環境アクションプラン」を策定し、具体的な目標を掲げ実行しています。２０１２年度にスタートした第５次環境アクションプランでは、４つの「Green」、すなわち「Greenof Process（ モノづくりの環境配慮）」「Green of Product（環境性能 No.1 製品の創出）」、「Green by Technology（エネルギーの低炭素化技術）」と、それを支える「Green Management(基盤活動の継続的向上)」により環境経営を推進しています。これまで以上に事業経営と環境経営の一体化を進め、事業の継続的成長と環境負荷低減の両面から具体的な目標を掲げ実行していきます。

4つのGreenで各種施策を展開

Green of Product
環境性能No.1製品の創出
開発する全ての製品で「環境性能No.1」を追求し、ライフサイクル環境負荷を低減
エクセレントECP売上高 **1.8**兆円(2015年)

Green by Technology
先進的低炭素化技術のグローバル展開
低炭素エネルギーを供給する技術で、電力の安定供給と地球温暖化の防止に貢献
エネルギー関連製品売上高 **1.9**兆円(2015年)

Green of Process
グローバルNo.1の低環境負荷追求
高効率モノづくりで、生産工程における環境負荷を最小限に抑制
環境効率を2000年度比 **1.5**倍(2015年)

Green Management
人財育成、環境コミュニケーション、生物多様性保全など基盤活動の継続的向上
ecoスタイルリーダーを **2,000**人育成(2015年)

エコ・リーディングカンパニーとして地位確立をめざす

年次トピックス

Green of Product | Green by Technology

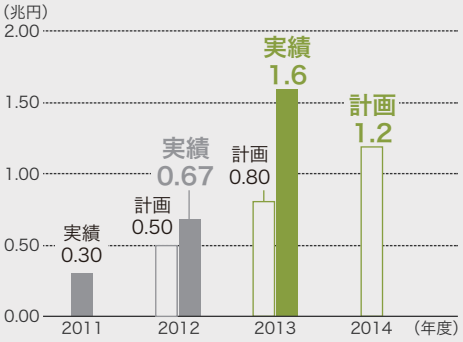
エクセレントECP※(環境性能No.1製品)

売上高 1.6兆円

システム・ソリューション製品などの認定製品拡充により、計画（0.8 兆円）を大幅に上回りました。

※ 製品リリース時点で業界トップの環境性能を有していると当社で認定された製品。
ECP (Environmentally Conscious Product: 環境調和型製品)

エクセレント ECP 売上高



エクセレント ECP 認定製品例（2013 年度）

人材育成・教育ソリューション (LMS)「Generalist®/LM」

LMSの利用により、受講者の移動、施設利用・研修運営時の管理作業を削減し、省エネ・省資源に貢献

地熱発電 フラッシュ型地熱発電システム

- 累計発電容量で世界トップシェア※1
- 湿分除去技術、コーティング技術、軸流排気型タービン等により、高性能化、高信頼性を実現

MRI診断装置 Vantage Elan™

- 省エネ・省資源クラス No.1※2（消費電力・設置面積）
- 高級機の性能を維持しつつ、高い設置性と省電力化を実現

中国市場向けエレベーター New ELECOSMO-E

- 経済保障性住宅向け機種として、業界トップクラス※2の省エネ性能を達成
- 高性能・新型制御装置の採用および照明とファンの自動停止や戸閉時の消費電力削減により待機電力を削減

※1 2013年6月現在 発電容量ベースの納入実績累計として当社調べ
※2 製品リリース時点。現在の地位を保証するものではありません

Green of Process

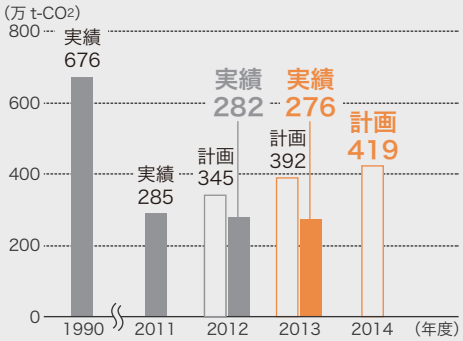
温室効果ガス総排出量

276※万t−CO_2

**省エネ投資、省エネ診断などを積極的に推進して、
計画（３９２万 t-CO_2 以内に抑制）を達成、
排出量を１９９０年度比で半分以下に削減しています。**

※ 2013 年度の CO_2 排出係数は 2012 年度の値
（4.87t-CO_2 / 万 kWh）を使用

総排出量



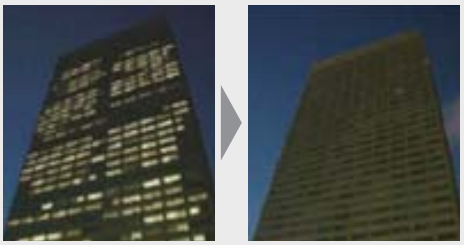
Green Management

東芝グループ環境一斉アクション

363拠点が参加

**活動の第１回目となった 2013 年６月５日は、
省エネをテーマに一斉ライトダウンを実施し、
事業所や従業員の家庭での消灯を推進、
活動には国内外の３６３拠点が参加しました。**

本社ビルの全館ライトダウン（消灯前→消灯後）



新・環境経営コンセプト T-COMPASS を導入し、環境経営を深化していきます

東芝グループでは、１９９３年度に LCA（ライフサイクルにおける環境影響評価）を、２００３年度に環境効率の改善度「ファクター」を導入するなど、環境影響を低減するための独自のものさしを開発し、導入してきました。2013 年度には、対象範囲の広がりや環境側面の網羅性など、世界の新たな潮流を戦略的に取り込むため、新・環境経営コンセプト「T-COMPASS」（ティーコンパス）を導入しました。

T-COMPASS は、東芝グループの環境“羅針盤”として、対応すべき環境課題を“東西南北”のシンボルで表現したものです。総合的な環境影響を削減するアプローチは従来と変わりはありませんが、主要４領域における環境貢献を具体的に示すことで、東芝グループの価値提供を社内外のステークホルダーとさらに共有できるようになると考えています。最先端の議論を取り込みながら、より分かりやすい環境情報開示をめざします。

東芝グループ環境“羅針盤” T-COMPASS

- 東芝グループ環境貢献の見える化（東西南北のシンボル活用）
- 地域の環境課題に沿った施策展開

2015年9月に公表した過年度決算修正の内容は反映されておりませんので、ご利用にあたってはその点十分ご留意ください。修正後の決算情報につきましては、東芝　投資家情報ホームページをご参照ください。

東芝グループの事業と重要テーマ

東芝グループが認識している世界の重要課題

資源・エネルギー問題
- 新興国での需要急増
- 貧困地域の生命維持に必要な資源の確保と供給

地球環境への配慮
- 地球温暖化防止
- 持続可能な資源有効活用

自然災害への対策
- 大規模災害に対応した事業継続
- 東日本大震災復興支援
- 原子力発電所の安定化維持

人口増加と高齢化
- 新興国の人口増加
- 先進国の少子高齢化
- 医療、教育の充実る
- 社会福祉制度の充実

人権への配慮
- サプライチェーンにおける人権、労働環境の改善
- 紛争地域における人権保護

情報化社会
- 大容量データへの対応
- 情報セキュリティの確保
- コミュニケーションの即時化、拡大するネットコミュニティへの対応
- デジタルデバイドの防止

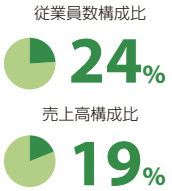
事業

電力・社会インフラ事業

電力の安定的な供給を行うために、火力・原子力発電システム、自然エネルギーを利用した水力・太陽光・地熱・風力などの発電システムに加え、送変電・配電システムやスマートメータを中心としたスマートグリッドシステムを提供。また、鉄道・自動車システム、モータ・ドライブ、二次電池、セキュリティ・自動化機器、電波システムなどの社会基盤を支えるソリューションを提供しています。

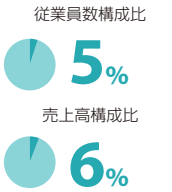
コミュニティ・ソリューション事業

ICT／クラウドを活用し、エネルギーや水の管理などの都市インフラソリューション、省エネ性が高く、環境面でも効率的な空調や照明、安全かつ快適に人々を運ぶ昇降機などのビルソリューション、快適な生活を支えるホームソリューションなど、各種コミュニティ・ソリューションを提供しています。



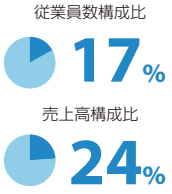
ヘルスケア事業

「みんなが健康でいきいき生活できる社会」を実現するため、病気を早期に発見し患者さんの負担が少ない「診断・治療」を中心に、病気の発症や重症化のリスクを低減する「予防」、病気や怪我の治癒後を支援する「予後・介護」、食、水、空気などの生活環境を安全に、心と体の健康をサポートする「健康増進」分野まで、東芝グループの技術を活かした製品・サービスを提供しています。



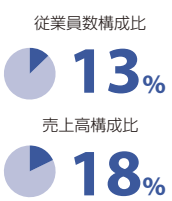
電子デバイス事業

ストレージに関する需要が多様化する中、NAND、HDD、SSDを併せ持つ強みを活かして、お客様に最適なストレージシステムを提供していきます。さらに、電力消費を制御するパワーデバイス等のディスクリート半導体事業、システムLSI事業で技術開発を進めて、世界の電子機器の進化を支えています。

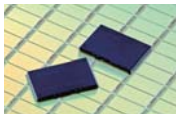


ライフスタイル事業

高品質なテレビ、録画予約不要のブルーレイディスクレコーダー、PC、タブレットや、薄型・軽量化、高画質・高音質化の技術を融合した先進の製品を展開し、お客様に楽しく快適なコンテンツの楽しみ方を提案。また、冷蔵庫、洗濯機をはじめとする生活家電製品の分野では、地域特性に応じて、快適で環境にも配慮した製品を提供しています。



注）円グラフは事業別の連結売上高構成比と従業員数構成比（2013年度）
（従業員数構成比:全社共通およびその他14%、売上高構成比:その他7%）

主要製品	期待されるテーマ	解決策
 タイ・バンコク都市鉄道車両 東京電力 浮島太陽光発電所 火力発電用タービン	▶ エネルギーの安定供給 ▶ 効率的なエネルギー活用 ▶ CO_2排出削減 ▶ 安心・安全な街づくり	**エネルギーのベストミックスの追求** 火力、原子力、水力、太陽光発電などを最適なバランスで活用できる技術の開発 **事業継続計画(BCP)の強化** 大規模災害時の迅速な対応やトラブル時の早期復旧を確実に行う体制と仕組みづくり **安全な街づくり** 安全で便利な交通システムの提供
 リヨンのスマートコミュニティPJ ©Asylum-SPL Lyon Confluence 東寺の五重塔 LEDライトアップ 省エネ・環境・震災配慮型エレベーター	▶ 効率的なエネルギー活用 ▶ CO_2排出削減 ▶ 安全な水・空気 ▶ 安全・便利・経済的な社会の創造	**スマートコミュニティの実現** エネルギーや水、ビル、ホーム、コマース、リテール等、各種コミュニティ・ソリューションの提供 **安全な街づくり** 災害予知、減災のための最先端センシング技術で、安心で安全な街づくりに貢献
 検査時の負担を大幅に軽減するMRI 切らずに治す重粒子線がん治療システム 予防、予後・介護の見守りに役立つセンシングデバイス	▶ 人にやさしい医療 ▶ 個別化予防 ▶ 在宅医療・介護支援 ▶ 安心・安全・快適なくらし	**患者さんや医療スタッフの負担の軽減** 被ばく低減技術の開発・普及 痛みが少ない乳がん検診、早期発見と治療の推進 切らずに治す重粒子線がん治療システムの提供 **予防、予後・介護、健康増進の事業強化** センシング技術の開発と活用、ビックデータ解析推進 在宅医療・介護をサポートする製品・サービス開発 シニア向け在宅サービスの展開
 5TBのニアライン向けの大容量HDD  15nmプロセスを用いたNAND型フラッシュメモリ ディスクリート製品	▶ 高度情報化社会への貢献 ▶ 製造時の環境負荷低減 ▶ サプライチェーンでの人権配慮	**大容量化、高速化、省電力化** NANDフラッシュメモリ製品やSSDの高速・大容量化・省電力・省スペース化で、データ蓄積需要に対応 **グリーンファクトリーの追及** クリーンルームと製造設備の省エネルギー、使用化学物質・廃棄物・水使用量の削減 **紛争鉱物の不使用、サプライチェーンCSRの推進** 調達取引先の紛争鉱物の使用状況、CSR推進状況の調査、把握とデューデリジェンスの実施
 4K対応液晶テレビレグザ タッチパネル付きの高精細WQHD液晶を搭載したダイナブック ヒートポンプドラム ZABOON(ザブーン)	▶ 安心・安全・快適なくらし ▶ 顧客満足度の向上 ▶ 製品の環境への配慮 ▶ 公正な広告・情報発信	**安心・安全で使いやすい製品・サービスの提供** 顧客満足度調査、お客様の声(VOC)活用による、地域のニーズに応じた改善表示、広告基準の徹底 **環境性能を追求した製品開発** 省エネルギー・省資源、含有化学物質削減、リサイクルしやすい製品設計 環境性能No1製品(エクセレントECP)の創出 **より快適なライフスタイル** ユニバーサルデザインの推進

CSRハイライト 2014 従業員20万人が支えるCSR

東芝グループの CSR は、従業員 20 万人、一人ひとりの行動によって支えられています。
CSR への取り組みをさらに充実させ企業価値を高めていくために、従業員が高いモチベーションを保てる企業グループであり続けます。

グローバル・エグゼクティブ・フォーラム

東芝社会インフラシステム南米社の公共広場のメンテナンス

1 ダイバーシティの推進
多様な個性と専門性の発揮

多様な個性を持つ従業員が、それぞれの力を十分に発揮することが、イノベーションを創出し、企業の成長につながります。こうした考えから、東芝グループは従来からダイバーシティ（多様性）の推進を「経営戦略」と位置づけ、経営トップから社内外に向けてダイバーシティに関するコミットメントをしています。

2013 年度から「多様な人財の積極的育成・活用」を経営方針の一つとして明記し、人財計画、人財開発の取り組みとともに、ダイバーシティ推進活動を加速しています。東芝では、女性役職者比率を 2015 年度中に 5.0%以上、上級役職に就く女性従業員を 2012 年度の 11 人（事業部長クラス 9 人、首席技監 2 人）から 3 倍以上にすることを目標としています。

女性役職者人数・比率の推移
（東芝、課長クラス以上）

2004 年度	2013 年度
42人 (0.9%)	289人 (3.8%)

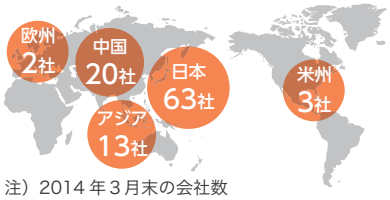
2 企業風土づくり
生命・安全、コンプライアンス最優先

東芝グループは、経営理念の一つに「人を大切にします。」を掲げ、「生命･安全、コンプライアンス」を最優先とした事業活動を実践しています。

従業員の安全を確保するために、2007 年度から国際的な労働安全衛生マネジメントシステム規格 OHSAS18001 を導入し、社外認証を取得しています。このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の順守管理を継続的に行い、“見える安全管理”を継続しています。

また、コンプライアンス徹底のため「東芝グループ行動規準」を 16 ヵ国語で作成・配布し教育を行っています。「東芝グループ行動基準」をはじめとする各種コンプライアンス教育は、新入社員研修をかわきりに階層別教育、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れており、加えて全従業員を対象とした e- ラーニングも繰り返し実施しています。2013 年度の e- ラーニングでは「贈収賄」「不正取引」「不適正支出」などを取り上げ、グループをあげて法令遵守の徹底に取り組んでいます。

地域別の OHSAS18001
取得連結子会社数（製造会社）



注）2014 年 3 月末の会社数

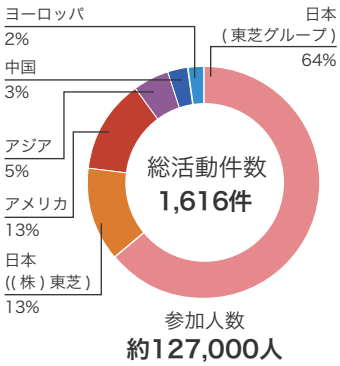
各国の「東芝グループ行動基準」冊子

3 東芝グループ従業員20万人の社会貢献
個人と組織の力を合わせて

「Toshiba “ASHITA” Award」

東芝グループの社会貢献活動の活性化を図るために、2005 年度から社会貢献賞（Toshiba “ASHITA” Award）を設け、毎年、東芝グループ全体から、会社・個人の社会貢献活動を募っています。9 回目となる 2013 年度は、1,616 件、のべ参加人数約 13 万人の応募がありました。従来の「企業市民表彰」に加え、事業を通じた社会的課題への貢献を推進するため「事業部門表彰」を新設し、部門からの推薦をもとに、NPO など社外評価委員の意見を反映して決定しました。こうした活動が、全従業員 20 万人に広がるよう、積極的に推進しています。

社会貢献賞の応募件数内訳



2013 年度社会貢献賞受賞　企業市民部門「個人の活動」
太陽光パネルと照明の寄付による農村支援

開発途上国に太陽光発電システムの普及を進める NGO「パワー・トゥ・ザ・ピープル」(P2TP) の理事を務めています。2009 年にこの NPO と出会って以来、個人で P2TP の活動に加わり、4 回ニカラグアに自費で渡航、太陽光発電装置の設置などを行いました。

東芝アメリカ 電子部品社
コリーン・スミス

2013 年度社会貢献賞受賞　事業部門
知的障がい者に対する就労・自立支援

東芝ウィズ（株）は 2005 年に設立された特例子会社です。知的障がいのある社員たちが、東芝グループ内の印刷、清掃、郵便、ヘルスケアに関わる業務などを通じて、働くことの責任、やりがい、喜びとともに、社会の規則やマナーも学びながら、自立をめざしています。

知的障がい者の自立のため、生活習慣の形成や健康管理について家族や支援機関と連携を密に、一体的な支援体制を構築しています。

東芝ウィズ（株）

東日本大震災復興支援活動を継続

従業員による募金や、労働組合を中心とした被災地ボランティアの派遣を継続しています。また、被災地の特産品を東芝の本社・工場の売店で販売したり、食堂のメニューとして提供しています。2012 年度からは、東芝およびグループ会社の新入社員が、研修の一環として被災地でのワカメの出荷作業をお手伝いしています。

新入社員 867 人による復興支援活動
（2014 年 4 月）

東芝グループによる東日本大震災復興支援への中長期的取り組み

被災地および被災された皆様の一日も早い復興のために、「ひとづくり」「ものづくり」「まちづくり」の視点で東北復興支援を継続しています。また、福島第一原子力発電所の安定化維持と廃炉に向けた協力支援を続けています。

ひとづくり
次世代の人材を育成
- 東北の大学生への奨学金支給
- NPO 法人 ETIC
「みちのく復興支援パートナーズ」との協働
- 新入社員による復興支援活動
- 従業員によるボランティア活動

ものづくり
地域産業の復興支援
- 日本製紙 石巻工場のコピー用紙を調達
- スポーツ応援グッズ購入
- 社員食堂で食材を提供
（調達取引先を含む）

まちづくり
安心・安全・快適なくらしを提供
- スマートコミュニティ事業展開
（飯舘村、石巻、久慈など）
- 福島空港メガソーラープロジェクト
- 南相馬ソーラー・アグリパーク

パフォーマンス報告
ISO26000の活用

東芝グループは2004年からCSRレポートを発行し、ステークホルダーの皆様のさまざまな関心事を把握しながら、東芝グループの重要テーマを特定し、CSRマネジメントの強化と適切な情報開示につとめてきました。
2009年度から、ISO/DIS26000ドラフトを参照。7つの中核主題に基づく報告様式を「CSRレポート2010」から取り入れました。
2010年度から、ISO26000をマネジメントに取り込む活動を開始。中核主題に沿って取り組み状況を評価し、中期的なKPI（Key Performance Indicator: 主要指標）を設定してマネジメントに取り組む活動を「CSRレポート2011」で報告しました。
2011年度は、ISO26000を東芝グループ内に浸透させるとともに、ISO26000に従った点検、課題抽出、計画の設定、推進、評価というPDCAサイクルを定着させました。2012年度以降もこの取り組みを継続しています。また、2012年4月、「ステークホルダー・エンゲージメントの本質」をテーマに、ISO26000の策定にかかわった有識者と東芝CSR推進室とでダイアログを実施しました。東芝グループが実施しているダイアログやエンゲージメントのあり方を検証するとともに、今後の推進方法を検討していくことを目的として開催しました。
2013年度は、ISO26000に沿った自己評価に加えて、第三者機関によるレビューも考慮に入れて、客観的にマテリアリティ（重要テーマ）の特定を行うとともに社内へのISO26000の理解と共通認識を深めました。

› 東芝グループのマテリアリティ

ISO26000 7つの中核主題

組織統治
組織統治

人権
デューデリジェンス／人権に関する危機的状況／加担の回避／苦情解決／差別および社会的弱者／市民的および政治的権利／経済的、社会的および文化的権利／労働における基本的原則および権利

労働慣行
雇用および雇用関係／労働条件および社会的保護／社会対話／労働における安全衛生／職場における人材育成および訓練

環境
汚染の予防／持続可能な資源の利用／気候変動の緩和および気候変動の適応／環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復

公正な事業慣行
汚職防止／責任ある政治的関与／公正な競争／バリューチェーンにおける社会的責任の推進／財産権の尊重

お客様への対応（消費者課題）
公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行／消費者の安全衛生の保護／持続可能な消費／消費者に対するサービス、支援、ならびに苦情および紛争の解決／消費者データ保護およびプライバシー／必要不可欠なサービスへのアクセス／教育および意識向上

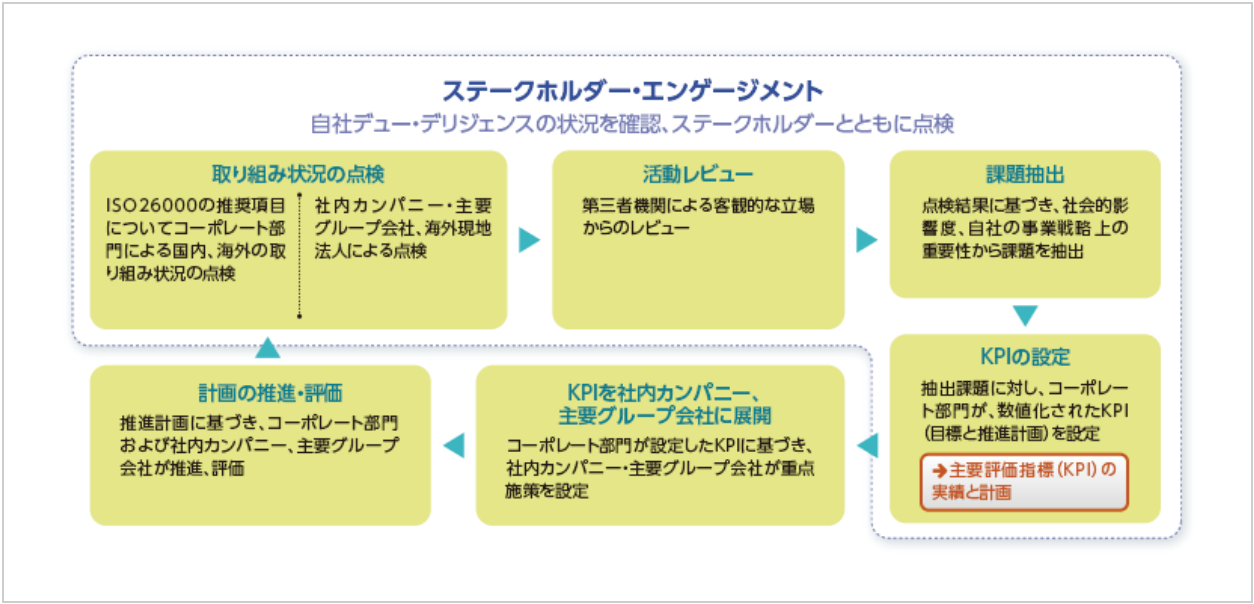
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
コミュニティへの参画／教育および文化／雇用創出および技能開発／技術の開発および技術へのアクセス／富および所得の創出／健康／社会的投資

注）中核主題・課題は（財）日本規格協会「ISO26000：2010」を参考にしています

東芝グループのCSRマネジメントサイクル

2011年度以降、東芝グループはISO26000に従った点検、課題抽出、計画の設定、推進、評価というPDCAサイクルを回しています。

東芝グループのCSRマネジメントサイクル



主要評価指標(KPI)の実績と計画

東芝グループは、ISO26000の中核主題に沿って中期的なKPI(Key Performance Indicator: 主要指標)を設定し、CSR活動を推進しています。2013年度は、特に重視するKPIの絞り込みと定量的目標の設定を進めました。

組織統治

コーポレートガバナンス	2012年度 (実績)	2013年度 (目標)	2013年度 (実績)	2014年度 (目標)
取締役数 (GRI G4-34、G4-38)	14人	–	16人	–
執行役を兼務しない取締役数 (GRI G4-38)	7人(取締役の半数)	(取締役の半数)	8人(取締役の半数)	(取締役の半数)
女性取締役数 (ISO26000 6.2、GRI G4-38)	1人	1人以上	1人	1人以上
社外取締役の出席状況 (GRI G4-38)	90-100% (10-12回中)	–	90-100% (13回中12-13回)	-
› 企業統治				

CSR経営の全従業員への浸透	2012年度 (実績)	2013年度 (目標)	2013年度 (実績)	2014年度 (目標)
CSR職場ミーティング実施回数、参加従業員数 (ISO26000 6.2 、GRI G4- LA9)	3回／年、のべ28万人	3回／年、のべ29万人	3回／年、のべ28万人	2回／年、のべ18万人
	2013年度は国内東芝グループ従業員約11万人のうち、のべ28万人が参加。「CSR（企業の社会的責任」「ソーシャルメディアの使い方」「ワーク・スタイル・イノベーション」「技術者倫理」について実施。ミーティング素材を英語化し、国内の外国籍従業員にも実施。 2014年度は、全社共通テーマでの実施目標は2回／年とするが、社内カンパニーごと個別テーマ実施により充実を図る。また現地法人での実施を検討する。			
› CSRマネジメント				

人権

サプライチェーンの人権配慮の遂行(紛争鉱物問題への対応)	2012年度 (実績)	2013年度 (目標)	2013年度 (実績)	2014年度 (目標)
紛争鉱物調査実施会社数 (ISO26000 6.3.5、GRI G4-LA14、G4-HR9-11)	のべ10,000社に状況調査	継続的調査取引先約6,000社に状況調査	約2,800社にEICC/GeSI帳票による調査実施	約2,000社にEICC/GeSI帳票による調査実施
	3TG※を使用している可能性の有る東芝グループ調達取引先約2,800社に対して「紛争鉱物報告テンプレート(EICC/GeSI帳票（CMRT）」を使用した紛争鉱物の使用状況や製錬所調査を実施。 JEITA「責任有る鉱物調達検討会」に参加。 2014年度は3TG※使用の調達取引先に絞り紛争鉱物テンプレート（EICC/GeSI帳票（CMRT））による調査を実施。リスクの高い調達取引先に対して追加の確認調査を実施してデューデリジェンスを行う。またJEITA「責任有る鉱物調達検討会」内の「コンフリクト・フリー・ソーシング・ワーキンググループ」にも参加。			
› 紛争鉱物の不使用について				

※「紛争鉱物」として指定されている、スズ（tin）・タンタル（tantalum）・タングステン （tungsten）・金（gold）の4種の鉱物の総称

労働慣行

多様性の推進	2012年度 (実績)	2013年度 (目標)	2013年度 (実績)	2014年度 (目標)
障がい者雇用率 (株)東芝 (ISO26000 6.3.7、GRI G4-LA12)	2.05%	2.00%	2.09%	2.00%
障がい者雇用率 国内グループ全体 (ISO26000 6.3.7、GRI G4-LA12)	2.24%	2.00%	2.37%	2.00%
	特例子会社「東芝ウィズ」の運営を継続国・地域の就労支援機構との連携、就職支援会社の活用などにより、全グループ会社での2.0%達成をめざす職場環境のダイバーシティ推進			
海外連結現法社長のローカル比率 (GRI G4-EC6)	61%	–	61%	–
	中期経営計画として、2016年度末に66%を目標としている。			
女性役職者数と比率 (株)東芝 (GRI G4-LA12)	270名 (3.8%)	–	289名 (3.8%)	–
	中期経営計画として、2015年度に5.0%以上を目標としている。			
女性採用比率 (株)東芝 (GRI G4-LA1)	事務系：51% 技術系：20%	事務系：50% 技術系：25%	事務系：51% 技術系：19%	事務系：50% 技術系：25%
	技術系は大学の理工学部における女性比率が10%強と少ない中、より多くの女性技術者採用に向けた取り組みを推進している。 本欄では各年度の採用活動、翌年4月入社の比率を記載。			
従業員男女比率 (株)東芝 (GRI G4-10)	男性：88.5% 女性：11.5%	–	男性：88.5% 女性：11.5%	–
多様性の推進				

多様な働き方の支援	2012年度 (実績)	2013年度 (目標)	2013年度 (実績)	2014年度 (目標)
平均勤続年数 (株)東芝	平均17.3年 (男性17.6年、女性15.6年)	–	平均17.7年 (男性17.9年、女性16.0年)	–
組合員の休暇取得率 (株)東芝	83%	–	6月25日時点 未集計	–
	東芝労働組合が組合員にアンケートを実施し集計を行うもの。例年6月末に前年度の集計が完了。			
育児休暇取得人数 (株)東芝 (ISO26000 6.4.4、GRI G4-LA3)	男性：12名 女性：296名	–	男性：8名 女性：336名	–
	東芝制度では子の満3歳到達の月末まで。1人の子に対して3回まで申請可。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。			
配偶者出産休暇制度利用者数 (株)東芝 (ISO26000 6.4.4、GRI G4-LA3)	423名	–	384名	–
	配偶者の出産時に、6週間以内に継続または分割して5日間の有給休暇(100%)を付与。			
介護休職制度利用者数 (株)東芝 (ISO26000 6.4.4)	男性：6名 女性：6名	–	男性：6名 女性：10名	–
	東芝制度では被介護者1人につき、通算して365日まで。 制度解説・申請方法に関するハンドブックを配布し、活用を促進。 2013年度は制度説明化を実施。CSR職場ミーティングでもテーマに取り上げた。			
短時間勤務制度利用者数 (株)東芝 (ISO26000 6.4.4)	男性：9名 女性：409名	–	男性：9名 女性：417名	–
	東芝制度では小学校終了前の子を養育する者が対象。			
従業員満足度 (株)東芝	81.75/100	–	82/100	–
	従業員意識調査（チームサーベイ）によるアンケート結果を100点満点で換算したもの。			
多様な働き方の支援				

職場の安全衛生管理	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
OHSAS18001認証取得連結子会社数(製造会社) (ISO26000 6.4.6、GRI G4-LA5)	106社	−	101社	−
	OHSAS18001に係るリスクアセスメントとリスク低減対策を実行。国内製造拠点は100%取得。統廃合により会社数が変動。			
労働災害発生件数(グループ会社) (100万時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度) (ISO26000 6.4.6、GRI G4-LA6)	0.23	−	0.20	−
	厚生労働省労働災害統計（2012年度）による全国全産業の平均（1.62日）、全国製造業の平均（1.05日）、全国電気機器製造業の平均（0.44日）のいずれも下回る。			
› 安全と健康				

環境

「東芝グループ第5次環境アクションプラン」Green of Product(環境性能No.1製品の創出)／Green by Technology(エネルギーの低炭素化技術)

総合環境効率の向上	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
総合環境効率の改善(2000年度基準) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN6-7)	2.59倍	2.7倍	2.72倍	2.9倍
	総合環境効率改善のため、Green of Product/ Green by Technology/Green of Processを積極的に推進 Green of Product/ Green by Technology/Green of Processの計画的な実行			
› 第5次環境アクションプランの進捗				

製品・プロセスの環境効率向上	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品の環境効率の改善(2000年度基準) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7)	2.89倍	3.0倍	3.04倍	3.2倍
	製品の環境効率改善のため、Green of Product/ Green by Technologyを積極的に推進Green of Product/ Green by Technologyの計画的な実行			
事業プロセスの環境効率の改善(2000年度基準) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN3-4、G4-EN6)	1.39倍	1.44倍	1.48倍	1.47倍
	事業プロセスの環境効率改善のため、Green of Processを積極的に推進 Green of Processの計画的な実行			
› ECP（環境調和型製品）拡大 › 高効率モノづくり				

総合	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
エクセレントECPの売上高拡大(Green of Product) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7、G4-EN27)	0.67兆円	0.8兆円	1.6兆円	1.5兆円
	エクセレントECP売上高拡大のため、全製品群のecoターゲットの全数チェックや製品環境技術監査での実施状況を精力的に確認ボリュームゾーンへのエクセレントECPの創出拡大やインデント/システム/ソリューションでの創出加速			
エネルギー関連製品の売上高拡大(Green by Technology) (ISO26000 6.5、GRI G4-EN7、G4-EN27)	1.32兆円	1.49兆円	1.47兆円	1.66兆円
	エネルギー関連製品の売上拡大のため、環境側面から事業を継続的にサポート環境側面からの継続的な事業支援			
› ECP（環境調和型製品）拡大 › 高効率モノづくり				

地球温暖化防止	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
エコプロダクツによるCO2排出抑制量※1 (Green of Product) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN17、G4-EN19)	680万t	900万t	1,039万t	1,200万t
	エコプロダクツによるCO2排出量抑制のため、エクセレントECPの創出と売上拡大を継続的に実施 ボリュームゾーンへの省エネ技術の適用や社会インフラ製品への適用			
エネルギー関連製品によるCO2排出抑制量※2 (Green by Technology) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	4.5億t	4.6億t	4.4億t	4.8億t
	海外の原子力発電システムの計画的な稼動継続により、エネルギー関連製品によるCO2の排出抑制を継続ボリュームゾーンへの省エネ技術の適用や社会インフラ製品への適用			

› 製品による地球温暖化防止
› エネルギー技術による地球温暖化防止

資源有効活用	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品の省資源化率※3 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN1、G4-EN30)	29%	35%	70%	43%
	製品の省資源化率拡大に向け、ECPの軽量・小型化・長寿命化を継続して推進対象製品の範囲拡大			
製品の再生プラスチック利用率※4 (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN2)	4.7%	2.8%	6.2%	2.9%
	再生プラスチック利用率拡大に向け、再生プラスチック使用率の改善や再生プラスチック採用機種の拡大(横展開)を展開 偏りの無い製品別再生プラスチック使用率の向上			

› 製品の資源有効活用

化学物質管理	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
製品に含まれる特定化学物質群の削減(PVC※5 / BFR※5削減) (ISO26000 6.5.3)	17製品群 ※6	30製品群 ※6	32製品群 ※6	50製品群 ※6
	社会インフラ系製品を中心にPVCやBFRの削減を進め目標を達成			

› 製品含有化学物質の管理

※1 代替想定製品のCO2排出量-出荷製品のCO2排出量(使用段階の1年分の排出量を比較し、製品寿命の半分を累計)
※2 同燃料種の火力平均のCO2排出量原単位と比較、原子力・再生可能エネルギーは、全火力平均のCO2排出量原単位と比較
※3 省資源化量の増加率(2010年基準)
※4 再生プラスチック量÷製品プラスチック使用量×100
※5 PVC:塩化ビニル樹脂(Polyvinyl Chloride)は、一般的な合成樹脂(プラスチック)の一つで、あらゆる用途に使用されている。廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成や、PVCを軟らかくするための一部の添加剤(フタル酸エステル)の有害性が懸念されている BFR:臭素系難燃剤(Brominated Flame Retardants)は、プラスチックの難燃剤とて使用されている。臭素系難燃剤のなかには、人体への影響が懸念されているものや、環境中に残留したり生体内に蓄積性を持つものがある。また、廃棄時の不適切な処理による有害物質の生成が懸念されている
※6 特定用途を除く

Green of Process (モノづくりの環境配慮)※2

地球温暖化防止	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
温室効果ガス総排出量※7の抑制(1990年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN19)	276万t <42%>	392万t <60%>	276万t <41%>	419万t <58%>
	省エネルギー投資、省エネルギー診断などを積極的に推進し改善が進展			
エネルギー起源CO2総排出量原単位※7の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN18)	90%	94%	86%	92%
製品物流CO2総排出量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.5、GRI G4-EN30)	90%	97%	88%	96%
	積荷集積率の向上、物流拠点の再編などで改善が進展			

› 地球温暖化の防止：温室効果ガス総排出量の削減
› エネルギー起源CO2排出量の削減

› 地球温暖化の防止：製品輸送にともなうCO2排出量の削減

資源有効活用	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
廃棄物量※8の抑制(2000年度基準) (ISO26000 6.5.3、6.5.4、GRI G4-EN23)	9.2万t <48%>	11.2万t <59%>	8.4万t <50%>	11.6万t <65%>
	排出時の分別徹底により、有価物化が拡大			
廃棄物総発生量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.3、6.5.4、GRI G4-EN23)	96%	96%	96%	93%
最終処分率※9の削減(グループ総発生量比) (ISO26000 6.5.3、6.5.4)	1.7%	1.5%	1.6%	1.0%
水受入量原単位の改善(2010年度基準) (ISO26000 6.5.4、GRI G4-EN8)	87%	94%	86%	92%
	水受入量の多い半導体工場で改善が進展			

› 資源の有効活用：廃棄物総発生量の削減
› 資源の有効活用：水資源の有効活用

化学物質管理	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
総排出量の抑制(2000年度基準) (ISO26000 6.5.3、GRI G4-EN1)	1,393t <55%>	1,625t <65%>	1,390t <55%>	1,763t <70%>
	揮発性有機化合物除去装置の設置などで目標を達成			
取扱量原単位の改善(2010年度基準)	94%	97%	92%	97%

› 化学物質の管理：化学物質排出量の削減
› 化学物質の管理：化学物質取扱量の削減

※7 日本国内の電力係数は、4.87t-CO2万kWhを利用。海外電力は、GHGプロトコルのデータを利用
※8 廃棄物総発生量から有価値物を除いたもの(廃棄物処理および発電事業を行う拠点を除く)
※9 東芝グループでの定義は「事業活動にともなって生じる副産物やその他の発生物すべて(総発生量)に対し、各種処理後の埋立処分量を製造拠点0.5%未満、非製造拠点1.0%未満にすること(法律上・行政指導上の制約などがある拠点を除く)

生物多様性の推進 事業所を基点とした地域連携による生態系ネットワークの構築推進	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
主要サイトの生物多様性調査率 (ISO26000 6.5.6、GRI G4-EN11-14)	主要サイトの生物多様性調査率81%	主要サイトの生物多様性調査率100%、指標選定率50%	主要サイトの生物多様性調査率100%、指標選定率91%	主要サイトの生物多様性調査率100%、指標選定率100%
	グローバル64拠点で調査を完了し、58拠点で指標を選定			
› 生物多様性保全への取り組み				
環境教育・人財育成	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
東芝ecoスタイルリーダーの人数	230人	400人	443人	800人
	国内外でecoスタイルリーダー443人登録。また、国内では展示会でecoスタイルリーダーによるガイドツアーや、ライトダウンイベントなどに積極的に参加			
› 教育・人財育成				

公正な事業慣行

調達取引先における労働、安全、環境への配慮状況の把握	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
調達取引先CSR状況調査実施会社数 (ISO26000 6.3.5、6.4.3、6.6.6、GRI G4-HR1、HR4-6、G4-SO9-10)	約6,600社	約6,000社	約5,600社	約6,000社
	労働・安全・環境への配慮、児童労働禁止については、サプライヤーCSR推進ガイドブック、CSR調達方針に明記。調達取引先CSR調査（自己点検を含む）による、CSR調達方針と詳細項目の管理状況を毎年確認。 2014年度は電子デバイス分野の調達取引先にEICC行動規範を徹底			
› サプライチェーンでのCSR推進				
コンプライアンス徹底(自主監査等)	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
同業他社接触ガイドライン 、贈収賄防止ガイドライン対象会社に関する自主監査率 (ISO26000 6.6.3、GRI G4-SO3、SO7-8)	100%	100%	100%	100%
	アジア主要現地法人へのコンプライアンス巡回 地域法務責任者を設置 海外各拠点における法務要員の増強 第三者機関による海外現地法人リスク管理体制の診断を実施。 2014年度は海外のモニタリング機能整備と、違反時の対応体制再整備。			
情報セキュリティ自主監査率	100%	100%	100%	100%
	毎年すべての担当部門が社内ルールの遵守状況を自主監査。その結果をリスクマネジメント部が評価・指導。			
知的財産購入パッケージソフトウェア適正管理自主監査率 (ISO26000 6.6.7)	100%	100%	100%	100%
	購入パッケージソフトウェア適正管理自主監査の実施指示が滞らないよう途中確認のステップを設け、実施徹底を図る			
内部通報制度（リスク相談ホットライン）件数（社内／弁護士事務所） (GRI G4-49、G4-53、G4-57-58、G4-LA16、G4-HR12、G4-SO7、G4-SO11)	64件 （63件／1件）	–	61件 （57件／4件）	–
	不適切な状況がある、またはそのおそれがあるとの通報については、関係部門へ内容を通知し、改善指示や注意喚起を実施。			
› リスク・コンプライアンス				

コンプライアンス徹底(教育実施)	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
行動基準教育受講率（eラーニング） 東芝グループ (ISO26000 6.6.3、6.6.4、6.6.5、GRI G4-HR2)	–	100%	99% (約5.5万人)	100%
	16ヶ国語で冊子を作成し配布。階層別教育、職種別教育、経営幹部教育で徹底。			
輸出管理教育受講率と人数（eラーニング） (株)東芝 (ISO26000 6.6.5、GRI G4-LA9)	86.7% (約3万人)	100%	99.8% (約3万人)	100%
	東芝の全従業員を対象に毎年eラーニングを実施。 休職出向者は受講者に含まず			
情報セキュリティと個人情報保護教育（eラーニング） 東芝グループ (ISO26000 6.7.7、GRI G4-LA9)	91% (約18万人)	100%	90% (約19万人)	100%
	東芝およびすべてのグループ会社で実施。一部海外グループ会社では教育のスケジュールが合わず、受講率が伸び悩んだ。 2014年は年度内の教育受講完了を図る			
知的財産保護教育（eラーニング） (株)東芝 (ISO26000 6.6.7、GRI G4-LA9)	99.6% (約3万人)	100%	99.6% (約3万人)	100%
	東芝の全従業員を対象に毎年eラーニングを実施。			
› リスク・コンプライアンス				

お客様への対応

広告や社外発信情報の虚偽・過大表現	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
景品表示法違反件数 (ISO26000 6.7.4、GRI G4-SO8、G4-PR4、G4-PR6-7、G4-PR9)	0件	0件	0件	0件
	社内カンパニーや主要グループ会社などの実務責任者および担当者約150人を対象に、2013年3月に広告・表示に関する勉強会を実施し、広告・表示の規約の遵守を徹底 2014年度は海外現地法人への広告表現に関する管理を強化			
› 品質管理				
品質経営度の向上	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
品質経営度調査評価結果 (GRI G4-PR1)	1位	3位以内	-	3位以内
	品質に関する21種類の講座を国内外で開催 教育の効果測定を開始 日本科学技術連盟(日本経済新聞社協賛)による「品質経営度調査」は、フォローアップ調査のため2013年度はランキング発表なし 2014年度は品質マインド教育の拡大と浸透。品質社外評価の維持・ランクアップ			
› 品質管理				
製品安全に関する法規、規格の遵守	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
「電気用品安全法」違反件数、e-ラーニング受講率 (ISO26000 6.7.4、GRI G4-LA9、G4-PR2、G4-PR9)	0件、99.99% (約10万3,000人)	0件、100%	0件、99.96% (約10万5,000人)	0件、100%
	電気用品安全法にもとづく事業届出状況や技術基準の適合性について一斉点検を実施 電気用品安全法の違反ゼロの継続 2014年度法改正適合に向けた準備と法令理解のための教育(e-ラーニング)			
› 製品の安全性確保				
製品回収、告知、リコールの仕組み	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
消費生活用製品安全法に基づく重大事故情報の開示率 (ISO26000 6.7.4、GRI G4-PR2)	100%	100%	100%	100%
	重大製品事故の所管官庁(消費者庁)への法令期限内報告、事故情報の開示を継続。 消費生活用製品安全法にもとづく法令期限内報告と事故情報の開示 リコール製品の回収率向上			
› 製品の安全性確保				

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

社会貢献活動の推進	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
社会貢献支出額 (自然災害関連の義損寄付などを含む) (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	29億円	−	28.2億円	−
社会貢献参加人数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	約11万人	−	約13万人	−
社会貢献プログラム数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	1,449件	−	1,616件	−
	2013年度は社長表彰である社会貢献賞（Toshiba "ASHITA" Award）に事業部門表彰を新設 北米での子ども科学技術コンテストが活動21周年(2013年6月) 150万本の森づくりのため年間を通じ約1,700名が活動に参画 2014年度は新興国の社会貢献活動を拡充			
150万本の森づくり 累計整備本数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	106万本	108万本	108万本	112万本
	2013年度は約2万4千本の森林整備を実施。2014年度は約4万5千本（国内2万5千本＋海外2万本）森林整備を予定している。			
NPO/NGOとの協働件数 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	16団体	−	17団体	20団体以上
	2014年度は新興国の社会貢献活動推進パートナーを選定。			
› 社会貢献活動				

東日本大震災復興支援	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度
	(実績)	(目標)	(実績)	(目標)
支援総額 (ISO26000 6.8.3、GRI G4-SO1)	5億円	−	2.5億円	−
	2012年度で物資や建物への支援は終息。2013年度以降は奨学金や経済活動に対する支援に注力。			
› 災害復興支援				

パフォーマンス報告
2013年度の活動トピックス

組織統治

CSRマネジメント

- CSR職場ミーティングに、のべ28万人の国内従業員が参加
- 12月のCSR月間に、CSR大会を開催
- 14年連続で、社会的責任投資（SRI）株価指標、DJSI（Dow Jones Sustainability Indices）の構成銘柄に選定

企業統治

- グローバル事業のさらなる業容拡大に対応するため、取締役を16名選任、女性社外取締役を再任

人権

人権の尊重

- アジア地域9ヵ国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催

労働慣行

多様性の推進

- 経営方針に「多様な人財の積極的育成・活用」を明記

多様な働き方の支援

- 従業員向け介護セミナーの開催

安全と健康

- OHSAS18001認証取得会社数101社
- 東芝および国内グループ会社における災害度数率（100万のべ実労働時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度）0.20

環境

環境

- エクセレントECP(環境調和型製品)売上高1.6兆円を達成(目標0.8兆円)
- 温室効果ガス総排出量276万トンを達成(目標392万トン以下)
- 東芝グループ環境一斉アクションに、国内外363拠点が参加
- 新・環境経営コンセプト　T-COMPASSを導入

公正な事業慣行

リスク・コンプライアンス

- グローバルでのコンプライアンス体制強化の一環として、海外の主要地域に法務責任者を配置

サプライチェーンでのCSR推進

- 紛争鉱物3TGを使用している可能性のある、東芝グループ調達取引先約2,800社に対して、紛争鉱物使用調査を実施

お客様への対応

品質管理

- 設計上流での製品不良未然防止活動を推進（品質力強化）

製品の安全性確保

- 全社セーフティNo.1WG（ワーキンググループ）を発足し製品安全対策活動を強化

製品情報の開示

- リコール社告製品の回収加速への取り組み強化

お客様への対応・サポート

- 新興国のアフターサービスCS向上のため、コールセンター向け教育を徹底

ユニバーサルデザイン

- 軽くて使いやすいクリーナーを発売
- 東芝未来科学館におけるユニバーサルデザイン

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

地域社会の発展支援

- ゲリラ豪雨・竜巻の発生を予測する気象レーダの開発
- 宮城県産の海産物などを食堂で提供
- 「東芝未来科学館」オープン
- アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト
- 中国で東芝キヤリアの工場を開業
- インドIITマドラス校と共同研究を開始
- インドで地域生活向上のための実験的取り組みを実施
- フィリピンで工場近隣地域へ医師・歯科医師を派遣
- 南アフリカで電気機関車の保守点検技術者を育成

地域社会とのかかわり

- 施設見学会など地域社会との対話を多くの事業場で積極的に開催

パフォーマンス報告　組織統治
CSRマネジメント

2013年度の主な進捗・成果

- CSR職場ミーティングに、のべ28万人の国内従業員が参加
- 12月のCSR月間に、CSR大会を開催
- 14年連続で、社会的責任投資（SRI）株価指標、DJSI（Dow Jones Sustainability Indices）の構成銘柄に選定

CSR経営の考え方

東芝グループは「CSR経営の推進」を、「創造的成長」を支えるすべての基盤とし、「生命・安全、コンプライアンスを最優先」に「事業を通じて、グローバルな社会の課題に貢献」していくことで、持続可能な社会の発展に貢献していきます。また、その活動は、お客様、株主・投資家、調達取引先、従業員など、企業をとりまくさまざまなステークホルダーとコミュニケーションをとりながら、グローバルな従業員20万人の一人ひとりが「東芝グループ行動基準」に基づいて行動し、支えるものと考えています。

› ステークホルダー・エンゲージメント
› 従業員20万人が支えるCSR

重要テーマ（マテリアリティ）の特定

東芝は、2011年から社会的責任の国際規格であるISO26000に基づくCSRマネジメントを推進しています。
2013年には、第三者機関による、「ISO26000ギャップ分析」も考慮に入れた活動のレビューを開始。東芝の事業のさらなるグローバル化を推進する上で強化が必須となる重要テーマ（マテリアリティ）を抽出しました。2013年度は「人権の尊重」「サプライチェーン でのCSR推進」「環境経営」をマテリアルな項目として特定し、「アニュアルレポート2014」および「CSRレポート2014」のハイライトとして報告しています。

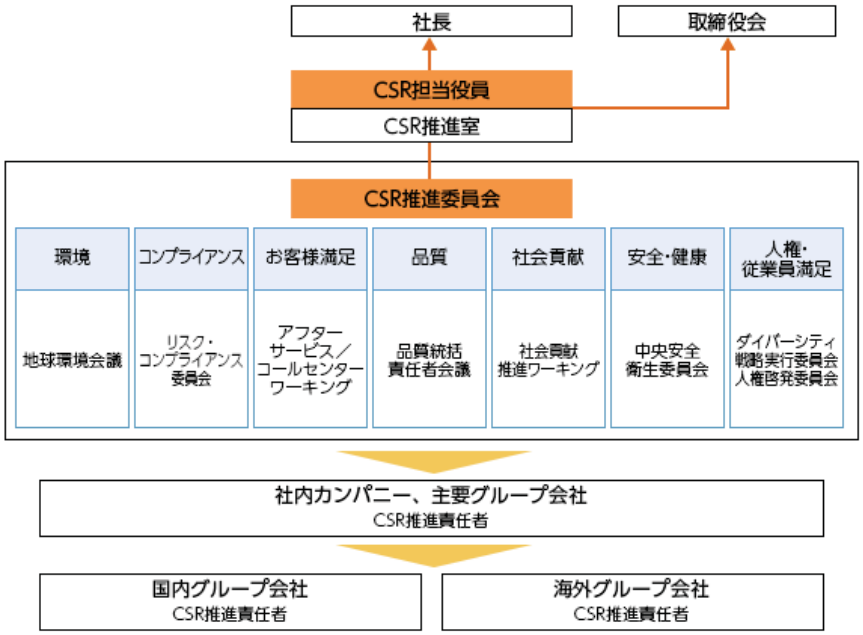
› 東芝グループのマテリアリティ

CSR推進体制

CSR推進委員会・CSR推進責任者

CSR担当役員をはじめ、関係役員で構成するCSR推進委員会を年1回開催し、東芝グループの活動方針を審議・決定します。決定した方針に沿って、地球環境会議、リスク・コンプライアンス委員会など（下図参照）が、各所管のテーマごとに主要評価指標（KPI）を策定し推進しています。
社内カンパニー・工場など事業場、国内外のグループ会社では、それぞれCSR推進責任者を選任して活動しています。2007年度から、CSR推進室が半年ごとに社内カンパニー・主要グループ会社のCSR推進責任者を訪問し、東芝グループのCSR経営の活動方針を徹底するとともに、カンパニー重点テーマの進捗について確認しています。
また毎月、人事・環境・調達などCSR関連部門が出席するコーポレートCSR会議を開催し、活動内容を確認しています。

東芝グループのCSR推進体制



CSR推進に関する点検・監査

ISO26000の中核主題に沿って関連コーポレート部門が自己評価し、第三者機関によるCSR活動レビューを行っています。レビュー結果も考慮に入れてマテリアリティ（重要テーマ）を抽出しています。
経営監査部による経営監査でも、国内外のグループ会社で遵法をはじめとする重要テーマへの取り組み状況を確認しています。
また海外のグループ会社に対しては、国連グローバル・コンパクトの10原則、ISO26000やEICC行動規範の項目に基づいて「倫理」「人権」「労働」「安全衛生」「社会貢献」などの取り組み状況を点検するため、CSR調査を毎年実施しています。
さらに「環境」に関しては社内環境監査を通じて、「腐敗防止」については法務部が海外現地法人の責任者などへ直接、ガイドラインの遵守を指示しています。
毎年実施している従業員意識調査においてもコンプライアンス意識などCSRにかかわる項目を設定して取り組み状況を確認しています。
これらの取り組みとともに、東芝グループの方針・計画を確実に実行していくために、社長への四半期ごとの報告と、半年ごとにCSR推進室が各社内カンパニー・各社のCSR推進責任者と面談して進捗状況を確認しています。

› マテリアリティ特定のプロセス

CSRに関する社外からの評価

東芝グループのCSR活動を社外に積極的に情報発信しています。2013年度はSRI（社会的責任投資）調査機関などから下記の評価を得ました。

項目	評価	時期
社会的責任投資(SRI)株価指標、DJSI (Dow Jones Sustainability Indices)の構成銘柄	2000年から14年連続選定	2013年9月
Euronext Vigeo World 120 index	構成銘柄120社に選定（うち日本企業17社）	2014年6月
Oekom社（ドイツ）の社会的責任格付	世界のITメーカー19社中 “Prime”に認定	2011年6月
インテグレックス（日本）「企業の誠実さ・透明性」調査 参考サイト：(株)インテグレックスのホームページ	総合評価5位(上場企業498社の中での調査)（業種別　1位）	2014年3月
日本コーポレート・ガバナンス研究所「企業統治インデックス（JCGIndex）」調査 参考サイト：(株)日本コーポレート・ガバナンス研究所ホームページ	7位	2014年3月
東洋経済新報社による約1,000社のアンケート調査による「CSR企業ランキング」	2013年度総合順位10位 (CSR分野で1位)	2014年4月
中国 CSR報告書表彰「金蜜蜂（ゴールデンビー）2013優秀CSR報告書賞」	外資系企業優秀CSR報告書賞	2013年12月

› 社外からの評価

従業員への啓発

東芝グループ全体にCSR意識を高めるために、期初や会社記念式、年頭挨拶などのあらゆる機会に、社長がCSR経営の重要性について強調しています。その概要は、国内外の拠点やグループ会社に対して、社内報や職制を通じて周知しています。また、新入社員・新任役職者など階層別CSR教育 や、環境、情報セキュリティ、人権、技術者倫理などテーマ別のe-ラーニングを通年で実施しています。

CSR月間・CSR大会

2006年度から、毎年12月を東芝グループのCSR月間と定めています。期間中、CSRの取り組みについて総点検するとともに、CSR大会など各種全社行事や、グループ会社・事業場ごとの社会貢献活動などを集中的に実施しています。従業員一人ひとりのCSR自己点検として、2013年度は11月から1月に、著作権、技術者倫理、電気用品安全法のe-ラーニングを実施しました。また「CSR職場ミーティング」や、ISO26000に基づくカンパニー・主要グループ会社の自己点検を行いました。
2013年度は12月20日にCSR大会を開催し、東芝グループの経営幹部と労働組合代表、合わせて約680人が参加。安全・健康、社会貢献に関する優秀事例の表彰と代表事例を共有しました。また、CSR担当役員が、2013年度の世界の出来事とCSR活動を振り返り、「人権」「サプライチェーンCSR」など2014年度に向けた課題について説明しました。
事業や一人ひとりの活動を通じて社会に貢献することで、真のグローバル企業として企業存続の意義が認められることを再認識しました。

CSR大会では、社会貢献賞など優秀事例を表彰

CSR担当役員から2014年度に向けた課題を説明

「CSR職場ミーティング」を実施

CSRやコンプライアンスの考え方を東芝グループ全体に浸透させていくために、2010年度から国内の全従業員を対象にした「CSR職場ミーティング」を始めました。2013年度は3回実施し、のべ28万人が参加しました。
このミーティングは、毎回設定されたテーマについて職場単位で集まり、30分程度ディスカッションを行うものです。 従来の一方向の教育ではなく、一人ひとりの従業員が東芝グループのCSRやコンプライアンスについて考え、各自の意見を述べることで、風通しのよい職場づくりをめざしています。

2013年度の実施テーマ例

・ワーク・スタイル・イノベーション
・技術者倫理
・ソーシャルメディアの使い方
・CSR（企業の社会的責任）

企業統治

2013年度の主な進捗・成果

- グローバル事業のさらなる業容拡大に対応するため、取締役を16名選任、女性社外取締役を再任。

コーポレート・ガバナンスの方針

東芝は、経営の効率性、透明性を向上させ、株主の立場に立って企業価値を最大化することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針、目的としています。
コーポレート・ガバナンス報告書（2013年7月10日発行）(PDF:388KB)

東芝のガバナンス体制

東芝は、委員会設置会社として経営の機動性の向上、経営の監督機能の強化、透明性の向上をめざしています。取締役会は、取締役16名中、社外取締役4名（女性1名を含む）に取締役会長、副会長、社内出身の監査委員（常勤）2名を加えた半数の8名が執行役を兼務しない体制となっています。この8名の人数構成は、独立性の高い社外取締役を過半数とするものの、業務を熟知しているが監督に専念している社内出身者を加えることで、経営の実態を踏まえた効率性の高い経営基本方針の策定が行えるというメリットがあります。各委員会の概要については、指名委員会は社内1名、社外2名、監査委員会は社内2名（常勤）、社外3名、報酬委員会は社内2名、社外3名の取締役をもって構成されており、各委員会の委員の過半数は社外取締役となっています。また、指名委員会、報酬委員会の委員長は社外取締役が務めています。

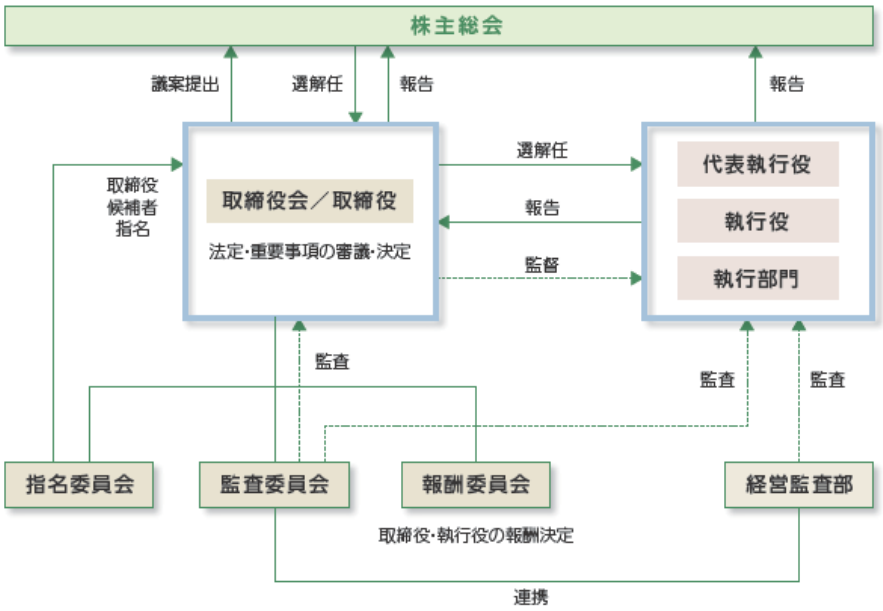
なお、社外取締役は、いずれも東京証券取引所有価証券上場規程などに定める独立役員として届出を行っています。

社外取締役は決議案件について事前に担当のスタッフなどから内容の説明を受けたうえで取締役会に出席し、適宜必要な発言を行っているほか、毎月開催される執行役の連絡会議に出席することなどにより、当社経営に対する適切な監督に努めています。

監査委員会の職務を補助するため、監査委員会室を設置し、同室所属従業員の人事は、監査委員会と事前に協議を行っています。内部監査部門である経営監査部は、その年度の監査方針および監査計画の策定にあたって監査委員会と事前に協議するとともに、毎月2回開催する監査委員会との連絡会を通じて被監査部門についての監査前協議や監査情報の共有を行うこととしています。

これらを前提として、監査委員会は詳細な調査などを原則として経営監査部による実地調査に委ねています。経営監査部の監査結果については、監査委員会は都度報告を受けており、必要と判断した場合は、監査委員会自ら実地調査を行うこととしています。

コーポレート・ガバナンスの体制



役員報酬制度

東芝は、優秀な人財を確保するとともに、取締役、執行役の職務執行を有効に機能させるため報酬制度を導入しています。取締役については常勤、非常勤の別、職務の内容に応じた額を固定報酬として支給しています。 執行役については、役位に応じた基本報酬と、職務の内容に応じた職務報酬を支給しています。職務報酬の40～50%分については、全社または担当部門の期末業績に応じて0倍（不支給）から2倍までの範囲で変動させています。

東芝の取締役と執行役への報酬などの額（2013年度）

役員区分	報酬などの総額（百万円）	固定報酬（百万円）	業績連動報酬（百万円）	対象となる役員の人数（人）
取締役（社外取締役を除く）	313	313	-	15
社外取締役	62	62	-	4
執行役	1,353	1,148	205	42

報酬などの額が１億円を超える役員（2013年度）

氏名	役員区分	会社区分	固定報酬（百万円）	業績連動報酬（百万円）	報酬などの総額（百万円）
西田厚聰	取締役	（株）東芝	127	-	127
佐々木則夫	取締役	（株）東芝	74	-	104
	執行役		25	5	
田中久雄	取締役	（株）東芝	6	-	111
	執行役		88	17	

東芝グループの内部統制システム

東芝では、すべての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を制定しています。また、2006年5月の会社法施行に対応し、取締役会で内部統制システムの基本方針を決議しました。 これにともなってグループ全体でシステムの充実、強化を図るために、国内の全グループ会社においても同様の決議を取締役会で行ったうえ、関連する規程も整備しており、引続き内部統制システムの充実、強化を図っています。また、内部統制報告制度に基づき、東芝グループで対応体制を整備し、財務報告にかかわる内部統制の有効性の評価を実施しています。今後も財務報告にかかわる内部統制システムを引き続き適切に運用していきます。

なお、当社では、反社会的勢力による被害を防止するため、2006年6月に取締役会決議により「東芝グループ行動基準」を改定し反社会的勢力による事業活動関与の拒絶を明記するとともに、これに基づき管理体制を以下のとおり構築し、健全な会社経営の確立を図っています。

内部統制に係る体制

東芝は委員会設置会社として、下記の体制を整備しています。

株式会社の業務の適正を確保するための体制

(1)執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1. 取締役会は、定期的に執行役から職務執行状況の報告を受けるとともに、必要事項について執行役に随時取締役会 で報告させる。
2. 取締役会は、経営監査部長から定期的に経営監査結果の報告を受ける。
3. 監査委員会は、定期的に執行役のヒヤリングを行うとともに、経営監査部長から経営監査結果の報告を受ける。
4. 監査委員会は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき、重要な法令違反等について執行役から直ちに報告を受ける。

(2)執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

1. 執行役は、「書類保存年限に関する規程」に基づき、経営会議資料、経営決定書等重要書類、その他各種帳票類等の保存、管理を適切に行う。
2. 執行役は、経営会議資料、経営決定書、計算関係書類、事業報告等の重要情報に取締役がアクセスできるシステムを整備する。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. Chief Risk-Compliance Management Officer（以下、CROという。）は、「リスク・コンプライアンスマネジメント基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長としてクライシスリスク管理に関する施策を立案、推進する。
2. 執行役は、「ビジネスリスクマネジメント基本規程」に基づき、ビジネスリスク要因の継続的把握とリスクが顕在化した場合の損失を極小化するために必要な施策を立案、推進する。

(4)執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

1. 取締役会は、経営の基本方針を決定し、執行役が策定した中期経営計画、年度予算を承認する。
2. 取締役会は、執行役の権限、責任の分配を適正に行い、執行役は、「業務分掌規程」、「役職者職務規程」に基づき執行役、従業員の権限、責任を明確化する。
3. 執行役は、各部門、各従業員の具体的目標、役割を設定する。
4. 執行役は、「取締役会規則」、「コーポレート権限基準」、「カンパニー権限基準」等に基づき、適正な手続に則って業務の決定を行う。
5. 執行役は、月次報告会、業績評価委員会等により、年度予算の達成フォロー、適正な業績評価を行う。
6. 執行役は、情報セキュリティ体制の強化を推進するとともに、経理システム、決裁システム等の情報処理システムを適切に運用する。

(5)使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1. 執行役社長は、継続的な従業員教育の実施等により、全ての役員、従業員が共有する価値観と行動規範を明確化した「東芝グループ行動基準」を遵守させる。
2. CROは、「リスク・コンプライアンスマネジメント基本規程」に基づき、リスク・コンプライアンス委員会の委員長としてコンプライアンスに関する施策を立案、推進する。
3. 担当執行役は、内部通報制度を活用することにより、問題の早期発見と適切な対応を行う。

(6)株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

1. 当社は、子会社に対し、「東芝グループ行動基準」を採択、実施するよう要請する。
2. 当社は、子会社に対し、その事業運営に関して重要事項が生じた場合は、「業務連絡要綱」に基づき当社に通知するよう要請する。
3. 当社は、内部統制項目につき、子会社を含めた適切な施策を立案し、これを各子会社の実情に応じて推進するよう要請する。
4. 当社は、子会社に対し、「東芝グループ監査役監査方針」に基づいた監査体制を構築するよう要請する。
5. 当社は、必要に応じ子会社の経営監査を実施する。

監査委員会の職務の執行のために必要なもの

(7)監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

1. 監査委員会の職務を補助するため5名程度で構成される監査委員会室を設置し、監査委員会の職務を補助すべき取締役は置かない。

(8)前号の取締役、使用人の執行役からの独立性に関する事項

1. 監査委員会室の所属従業員の人事について、監査委員会と事前協議を行う。

(9)執行役及び使用人が監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制

1. 執行役、従業員は、「監査委員会に対する報告等に関する規程」に基づき、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項が生じたとき、監査委員会に対して都度報告を行う。
2. 執行役社長は、監査委員会の指名する監査委員に対し経営会議等重要な会議への出席の機会を提供する。

(10)その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

1. 執行役社長は、定期的に監査委員会と情報交換を行う。
2. 執行役、従業員は、定期的な監査委員会のヒヤリング、巡回ヒヤリング等を通じ、職務執行状況を監査委員会に報告する。
3. 経営監査部長は、期初に経営監査の方針、計画について監査委員会と事前協議を行い、経営監査結果を監査委員会に都度報告する。
4. 監査委員会は、期初の会計監査計画、期中の会計監査の状況、期末会計監査の結果等について会計監査人に説明、報告を行わせる。
5. 担当執行役は、中間・期末決算、四半期決算について取締役会の承認等の前に監査委員会に説明を行う。
6. 執行役社長は、経営監査部長の他の執行役、部門からの独立性確保に留意し、経営監査部長の人事について、監査委員会に事前連絡、説明を行う。

財務報告に係る内部統制システム

金融商品取引法に基づく内部統制報告書制度が2009年3月期から導入されたことにともなって、財務報告に係る内部統制の有効性の評価を推進する組織を全社に設置するとともに、各社内カンパニーや国内外の関係グループ会社で対応体制を整備し、評価を実施しました。東芝は、今後も財務報告に係る内部統制の有効性評価を通じて、東芝グループの財務報告の信頼性のいっそうの向上を目指していきます。

買収防衛策について

当社は、企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させることを目的として、当社株式の大量取得行為に関する対応策、いわゆる買収防衛策を導入しています。本対応策は、当社の株式の大量買付が行われる場合の手続きを明確にし、株主の皆様が適切な判断をするために必要かつ十分な情報と時間を確保するとともに、買付者との交渉の機会を確保することにより、当社の企業価値・株主共同の利益を確保し、向上させることを目的としています。
詳細については「当社株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)の更新について」[PDF 325KB/21ページ] をご参照ください。

コーポレート・ガバナンスに対する社外からの評価

- 日本コーポレート・ガバナンス研究所による、「企業統治インデックス（JCGIndex)」で7位に選定されました（2014年3月）

› 社外からの評価

パフォーマンス報告　組織統治
情報開示とIR

情報開示に関する方針

東芝のIR（インベスター・リレーションズ、株主・投資家対応の広報）活動は、「東芝グループ行動基準」に基づき、東芝に対する「正しい理解と信頼を得るため、経営方針、財務データなどの企業情報を、適時かつ適切に開示」することを基本方針としています。
情報開示にあたっては、各種法令・規則に沿って、もしくはこれらに該当しなくとも、投資判断に影響を与えると思われる重要な企業情報などを公平性に留意しながら、適時・適切に開示しています。
投資家の関心が高い個別事業については、必要とされるタイミングに配慮しながら、自社主催の事業説明会を実施したり、証券会社主催のセミナーに参画するなど、東芝グループへの理解が深まるよう努力しています。

- 東芝グループ行動基準　第1章　13.　広報活動
- 情報公開方針

配当方針

(株)東芝は、中長期的な成長のための戦略的投資等を勘案しつつ、連結配当性向30%程度を目標とし、配当の継続的な増加を目指します。

- 配当方針

情報開示の体制

2003年10月1日に適時開示手続規程を制定し、適時開示に関する具体的な業務分担を定めています。

- 情報開示に対する社内体制

情報開示に関する点検・監査

経営方針、財務データなどの企業情報を複数の部門がそれぞれの立場で作成、検証することにより、権限の分担を明確化するとともに、内部牽制機能を充実させ、内容の適正さを確保することとしています。また、各関係部門と法務部門とで二重に確認することにより、確実な適時開示を行うよう最大限努めています。

- 適時開示に関する宣誓書

IRに関する社外からの評価

公平な情報開示に向けて、IRホームページのさらなる充実を図っています。2013年度の社外からの評価は以下のとおりです。また、SRI（社会的責任投資）においても東芝は高い評価を得ています。

IRホームページに関する社外からの評価（2013年度）

項目	評価	時期
モーニングスター(株) Gomez IRサイトランキング （調査対象企業　国内3,583社）	優秀企業：金賞	2014年6月
大和インベスター・リレーションズ（株） 「2013年インターネットIR表彰」 （対象3,602社） 参考サイト：インターネットIR表彰	最優秀賞（9年連続）	2013年11月
日興アイ・アール（株） 「2013年度　全上場企業ホームページ充実度ランキング」 （対象3,556社） 参考サイト：全上場企業ホームページ充実度ランキング	総合2位	2013年11月

SRI（社会的責任投資）の評価（2013年度）

項目	評価	時期
社会的責任投資(SRI)株価指標、DJSI (Dow Jones Sustainability Indices)の構成銘柄	2000年から14年連続選定	2013年9月
Euronext Vigeo World 120 index	構成銘柄120社に選定（うち日本企業17社）	2014年6月
Oekom社（ドイツ）の社会的責任格付	世界のITメーカー19社中 “Prime”に認定	2011年6月
インテグレックス（日本）「企業の誠実さ・透明性」調査 参考サイト：(株)インテグレックスのホームページ	総合評価5位(上場企業498社の中での調査)（業種別　1位）	2014年3月
日本コーポレート・ガバナンス研究所「企業統治インデックス（JCGIndex）」調査 参考サイト：(株)日本コーポレート・ガバナンス研究所ホームページ	7位	2014年3月
東洋経済新報社による約1,000社のアンケート調査による「CSR企業ランキング」	2013年度総合順位10位 (CSR分野で1位)	2014年4月
中国 CSR報告書表彰「金蜜蜂（ゴールデンビー）2013優秀CSR報告書賞」	外資系企業優秀CSR報告書賞	2013年12月

› 社外からの評価

株主・投資家とのコミュニケーション

株主通信の発行

個人の株主様には株主通信を通じてコミュニケーションに努めました。また。証券会社・IRサポート会社主催のセミナーで太陽光発電システム事業について講演しました。

› 株主通信

IRホームページの充実

ホームページの投資家情報サイトでは、社長メッセージのページに、動画によるごあいさつも掲載しました。また、英語ページの充実や改善を従来から進めていますが、決算発表を行った際などに登録者にメールでお知らせする、英語メール配信サービスを始めました。

› 投資家情報サイト

› IRホームページに関するアンケート

株主総会

2013年6月25日開催の株主総会は、両国国技館で開催し、5,740人の出席を得ました。今後も、株主様とのコミュニケーションをいっそう深める会場運営を行っていきます。
会場の1階にはコーポレート、デジタルプロダクツ、電子デバイス、社会インフラ、家庭電器の各グループがパネルや製品を展示し、株主様にわかりやすく紹介しました。また、総会に合わせ発行したアニュアルレポートを配布し、経営方針の柱であるCSR経営の遂行を積極的にアピールしました。

機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーション

年間を通じて、証券会社主催セミナーへの出席、国内外投資家への訪問、東芝への取材などを通じて機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーションを図っています。毎年実施している決算説明会や経営方針説明会に加え、2013年度は投資家からの要請を受けてヘルスケア事業戦略説明会や四日市工場見学会を実施しました。さらに、証券会社と連携して国内外の投資家向けに事業担当役員が半導体やストレージ戦略を説明するなど、注力事業への理解を得るための機会を設けました。
2013年以降は海外機関投資家などを訪問し、企業に投資する際の目安として注目されているESG（Environment、Society、Governance）など東芝グループのCSR活動について説明、理解を求めるとともに、課題や期待などのコメントをいただいています。

パフォーマンス報告　人権

人権の尊重

2013年度の主な進捗・成果

- アジア地域9ヵ国の人事責任者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催

人権の尊重に関する方針

東芝グループは、経営理念のひとつに「人間尊重」を掲げ、健全な事業活動を通じて 、顧客、株主、従業員をはじめ、すべての人々を大切すると宣言しています。また、人権に関する法令、社会規範、社内規定などの遵守をグローバルに徹底し、公正・誠実な競争による事業活動を推進しています。
東芝グループの役員・従業員に対しては「東芝グループ行動基準」を定め、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、差別的取り扱いを行わないこと、児童労働、強制労働を認めないことを基本方針に設定しています。また、本基準では、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・宗教・性別・国籍・心身障がい・年齢・性的指向などに関する差別的言動や、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、人格を無視する行為をしないことも明記しています。

東芝グループは「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」への参加や、「国連ビジネスと人権指導原則」など、さまざまな国際規範を参照しています。

・国連グローバル・コンパクト
・世界人権宣言
・OECD多国籍企業行動指針
・国連ビジネスと人権指導原則
・ISO26000

こうした方針を東芝グループだけでなくサプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識しています。そこで、取引に際して調達取引先に提示する文書「調達取引先様へのお願い」に人権への配慮について明記し、遵守をお願いするとともに、CSR調査を通じて遵守状況を確認しています。

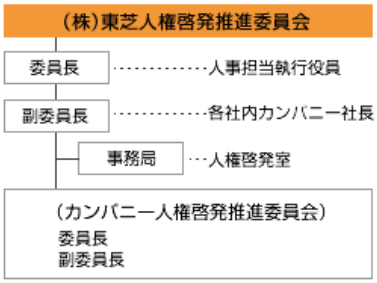
› 東芝グループ行動基準　第2章　15.　人間の尊重
› 東芝グループの調達方針

人権を尊重するための体制

東芝の人権啓発活動の取り組みは、人間を尊重し、個人の多様性を認め、差別的取扱い等を行わないことを基本方針に、人権啓発研修を通じて人権尊重意識の浸透を図っています。

上記の推進方針に則り、下図の体制のもとに各社内カンパニー人権啓発推進委員会において主要研修項目を織り込んだ人権啓発研修計画を策定・実施を図っています。

（株）東芝　人権啓発推進委員会体制



人権リスクの特定、モニタリング

東芝グループでは、事業活動を行う中でどのような人権リスクがあるかについて、組織の社会的責任に関する国際規格である、ISO26000に基づく活動のレビューなどで点検を行ってきました。

2013年度は、人権に関して当社の事業活動がどのようなインパクトを与えているかについて、より深く理解し、重要な項目を認識するために、米国のCSR推進団体であるBSR（Business for Social Responsibility）とともに、人権インパクト・アセスメントを行いました。

［人権インパクト・アセスメントで抽出された主な人権テーマ］
・原材料調達に関わる人権配慮 （紛争鉱物問題）
・サプライチェーンでの人権配慮
・従業員の人権配慮
・お客様の人権配慮（個人情報保護など）
・事業進出にあたっての人権配慮

今後、事業分野や国・地域ごとに異なる人権課題への対応について、関連するステークホルダーとの対話も行いながら、対応の強化をはかっていきます。また、人権に関する取り組み状況のモニタリングとして、経営監査部による監査や、ISO26000に基づくギャップ分析、海外グループ会社を対象としたグローバルCSR調査や、調達取引先を対象としたCSR調査などを継続して行っていきます。

人権を尊重するための教育

東芝グループは、基本的人権を尊重し、個人の多様な価値観を認め、差別的取り扱いなどを行わないことを基本方針に「差別のない快適な働きがいのある組織づくり」をめざして、人権啓発推進委員会が中心となって、従業員への人権尊重意識の浸透を図っています。

「東芝グループ行動基準」を16ヵ国語で作成し、グループ全社・全事業場に周知徹底するなど、多様性の尊重にも取り組んでいます。また、入社時および昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

毎年12月には、人権週間および東芝グループCSR月間の行事として、「人権週間記念講演会」を東芝本社で開催しています。2013年度は、「メンタルヘルスと人権」をテーマに開催し、東芝グループの総務・人事部門などの責任者162人が出席しました。

2014年2月には、米国のCSR推進団体であるBSRを講師に招いて「ビジネスと人権」をテーマにワークショップを開催し、アジア地域9か国の人事責任者45名が参加しました。
ワークショップでは、人権侵害の事例紹介、国際規範の概要について講義を受けるとともに、自国において想定される人権リスクについてグループでディスカッションを行い、労働、人権問題とその対応などについて理解を深めました。

「ビジネスと人権」をテーマにしたアジアでのワークショップ

参加者による発表

相談窓口の設置

従業員

「リスク相談ホットライン」

東芝は、法令違反や不正取引等、主としてコンプライアンス違反に係るリスクの発生を未然に防止することを目的に、2000年1月に内部通報制度を設け、通報窓口「リスク相談ホットライン」 で、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けています。　投稿を行ったことを理由に、投稿者に不利益な取扱をすることは禁止しています。

「従業員相談ルーム」

従業員が個々に抱える悩みや相談に対する「従業員相談ルーム」を設置しています。職場風土や人間関係、人事処遇、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどに関する相談を、電話・FAX・電子メール・郵便などで受け付け、専任の相談員が対応しています。

お取引先様

「クリーン・パートナー・ライン」

物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するために、取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を2006年4月から設けています。

ステークホルダーとともに進める活動

業界、団体での活動への参加

国際機関や業界での人権問題を考える取り組みに積極的に参加しています。

・米国のCSR推進団体BSR　(Business for Social Responsibility) 主催の人権勉強会「Japan Human Rights Study Forum」への参加(2012年度)
・グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク（GC-JN）　の「人権デューデリジェンス分科会」に参加（2013年度）
・(一財)企業活力研究所主催の「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究」に、委員として参加（2012年度）

NGOの活動支援

人権NGOアムネスティ・インターナショナル日本が主催し、人権をテーマとした映画を上映する「アムネスティ・フィルム・フェスティバル」（2013年度）や、同団体が主催する、「ゴンチチ春のチャリティコンサート」に協賛しました。（2014年度）

途上国での教育支援

教育を受ける権利を尊重し、中国で「東芝希望工程小学校」の建設や、次世代の人財育成のための奨学金支給などを行っています。

パフォーマンス報告　人権
従業員の人権配慮

従業員の人権配慮の考え方

東芝グループは「人事管理基本方針」において「人財こそ当社の最高資産」と位置づけ、グループ・グローバル共通の方針として「均等取扱」「ダイバーシティ」などを定めています。これらの方針に基づき、基本的人権や各国・地域の社会的規範を尊重することなどを人事諸施策の前提条件としています。
このような方針と考え方のもと、採用、評価、処遇などの諸施策を立案・推進しています。

人事管理基本方針（Global HR Policy）

人財こそ当社の最高資産

均等取扱
全ての社員に能力伸長と自己実現のチャンスを提供
成果主義
人選びは、加点主義に基づき実力・成果主義
ダイバーシティ
多様な属性・発想による組織活性化
適材適所
人事管理の基調は人財の活用と育成

従業員の強制労働・児童労働の禁止

東芝グループは、人間を尊重し、多様性と創造性にあふれる組織づくりをめざしています。人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」へ参加し、法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し、差別的取扱を行わないこととしています。また、児童労働、強制労働を認めません。

労働三権の保障

東芝は「世界人権宣言」や「国連グローバル・コンパクト」および「OECD多国籍企業行動指針」の基本原則を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。
また、東芝労働組合と締結している労働協約において、組合が、労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めると定めています。

労働組合との関係

東芝では、従業員が加入している「東芝労働組合」と安定した労使関係にあり、従業員の労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。
また、半年に1回開催する「東芝グループ労使会議」では、東芝と国内グループ各社の労働組合が加盟する「東芝グループ労働組合連合会」とグループの経営方針について話し合います。
海外のグループ各社では、各国の法令などに基づいて、各社の労働組合や従業員代表と話し合っています。

従業員の個人情報保護

従業員の個人情報については、利用目的などに同意を得て取得・利用し、人事勤労部門を中心に厳重に管理しています。
求職者の個人情報も、利用目的に同意を得た範囲で、保存期限を定め、適切に保護・利用しています。

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」で、東芝グループの役員・従業員の行動規範として、個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、人種・宗教・性別・国籍・心身障がい・年齢・性的指向などに関する差別的言動や、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど、人格を無視する行為をしないことを明示しています。
こうした考えのもと、就業規則や労働協約において、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントを禁止し、その行為者に対しては懲戒に処することを定めています。
また、職場ごとの相談窓口の設置、節目研修、人権研修などを定期的に実施しています。

従業員相談窓口の設置

従業員が個々に抱える悩みや相談に対する「従業員相談ルーム」を設置しています。職場風土や人間関係、人事処遇、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなどに関する相談を、電話・FAX・電子メール・郵便などで受け付けて、専任の相談員が対応しています。

雇用の安定

人事に関する基本方針

東芝グループは「人事管理基本方針」において「人財こそ当社の最高資産」と位置づけ、グローバル・グローバル共通の方針として「均等取扱」「ダイバーシティ」などを定めています。これらの方針に基づき、各種法規に基づいた従業員の労働条件を確保するとともに、従業員の「雇用安定のための行動指針」を労使で確認し、この行動指針の精神に則った事業活動を行っています。

人事管理基本方針（Global HR Policy）

人財こそ当社の最高資産

均等取扱
全ての社員に能力伸長と自己実現のチャンスを提供

成果主義
人選びは、加点主義に基づき実力・成果主義

ダイバーシティ
多様な属性・発想による組織活性化

適材適所
人事管理の基調は人財の活用と育成

東芝グループ従業員の内訳（2014年3月末現在）　（人）

地域	従業員数	事業	従業員数
日本	111,745	電力・社会インフラ	55,235
中国	22,469	コミュニティ・ソリューション	47,888
アジア※1・オセアニア	28,605	ヘルスケア	9,624
北米	22,585	電子デバイス	34,978
中南米	3,091	ライフスタイル	25,670
欧州※2	10,954	その他	23,602
アフリカ	811	全社（共通）	3,263
総計	200,260	総計	200,260

※1 日本・中国除く　※2 ロシア含む

労使間の対話

労使関係ならびに会社事業活動の円滑化を目的に、労使でさまざまな対話を実施しています。そのために、事業計画・実績、主要な組織改正などは定期的に労働組合に説明する事項として、労働条件の変更などは労使で協議する事項としてあらかじめ労使間で決定しています。

パフォーマンス報告　労働慣行
公正な評価・処遇

公正な評価・処遇のための方針

評価の役割は、職務能力・成果を判定して適正な処遇を行うことで、適材適所の人事配置につなげるとともに、各々の意欲と能力を最大限に引き出すことにあると考えます。
東芝グループでは、職能ごとに求められる能力・成果を明らかにした「職能別評価視点」を評価に活用するとともに、全従業員に評価制度についてのハンドブックを配布しています。評価にあたっては、性別、年齢、人種・国籍などの属性に関わりなく、一人ひとりの能力と遂行した業務の成果を得点主義（加点主義）で公正に評価しています。

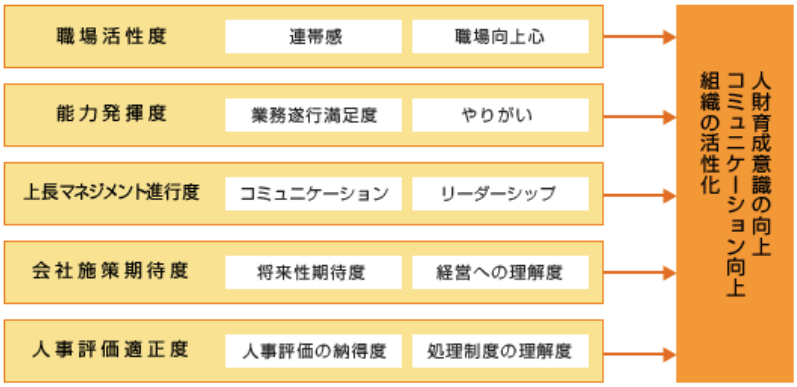
公正な評価・処遇の推進体制

人事勤労部門が、評価・処遇制度を策定し、これに基づき公正な評価、処遇を推進しています。

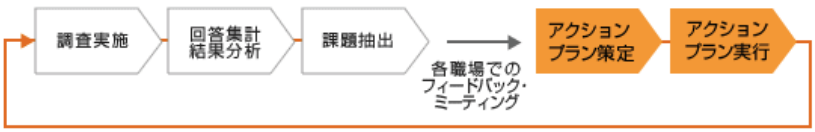
公正な評価・処遇のための教育（従業員意識調査）

東芝では従業員の声を聞く仕組みの一つとして、グループ各社に「従業員意識調査（TEAMサーベイ）」の実施を呼びかけています。これは、東芝では2003年から実施しており、会社の施策や、職場・上司に対する意識・評価、従業員自身の業務と評価・処遇に関する意識を無記名で調査するもので、2013年度は国内の34社が実施しました。
調査結果をもとに各部門でミーティングを実施し、職場での対話や組織の活性化に向けた施策につなげています。

従業員意識調査の目的・方法



従業員意識調査実施サイクル(年間)



人財の育成

人財育成の基本方針

人財育成にあたっては、すべての社員に対し、平等に差別なく能力伸長と自己実現の機会を提供することを基本方針としています。

グローバル人財の育成

グローバル・エグゼクティブ・フォーラム

東芝グループでは、東芝の経営理念をベースに、異文化を理解しながら世界のステークホルダーと直接的なコミュニケーションを取って業務を遂行できる「グローバル人財」の育成に注力しています。
東芝の歴史のなかで培われてきた行動特性・マインドセットについて教育を行う「東芝バリュー教育」、多様性を受容する豊かな人間性と深く考える力を醸成するための「リベラルアーツ※教育」などを各国・地域別に開催しています。これらの地域別従業員教育については、特に欧州・アジアで歴史が長く、プログラム開始から15年以上が経過しました。また中国では東芝中国教育学院、米州ではToshiba Universityが教育研修を実施しプログラムの強化を図っています。
また、東芝グループのリーダー候補を対象として開催する「イノベーションリーダー教育」などの全世界合同の教育も行い、育成を図っています。

キャリア形成を支援する制度

東芝は、従業員一人ひとりを活用・育成する観点に立ってキャリア形成を支援しています。
年に一度、従業員が上長と長期的なキャリア形成の方向性を話し合い、中期的に到達すべき能力基準や育成・活用方法を共有化する「キャリアデザイン制度」、半年ごとに今後半年間の業務内容と過去半年間の業務成果について上長と確認する「パフォーマンスマネジメント制度」などの仕組みを導入しています。
また、部門から公開された人財募集に対して人事異動を立候補する「グループ公募制度」や、自分の希望する部門に対して人事異動を申し入れる「グループＦＡ制度」など、従業員が自らの意思でキャリア形成を行うことのできる仕組みを設けています。

グループ内公募制度、社内FA制度を利用した異動実績　（人）

制度	対象	2012年度	2013年度
グループ内公募	対象会社の正規従業員で勤続3年以上の者を対象	39	72
グループＦＡ	正規従業員で勤続5年以上の者を対象	19	42

東芝グループにおける研修制度

東芝グループでは、従業員が共通して持つべきベースを確立するための教育制度と、個々のニーズとキャリア特性に応じて対応できる自己啓発プログラムを用意しています。

教育の区分	概要
東芝人教育	東芝人としての共通ベースである行動や価値観を身につけるために、イノベーション（MI）や東芝バリュー、リベラルアーツ※について学びます。
グローバル教育	「グローバル人財（＝自国/地域の業務のみだけでなく、グローバルな東芝グループまたはステークホルダーとの直接的なコミュニケーションを取り、異文化を受容しながら業務を遂行できる人財）を育成するための教育です。
階層別教育	入社時、資格昇格時、あるいは管理職に新たに任命されたときなどステップアップの節目に必ず受講しなければならない教育。それぞれの立場で最低限身につけておくべき知識、スキルを習得し、立場に応じた役割を担えるようになることを目的に行います。
職能別教育（部門別教育）	職種別にそれぞれの社員のキャリア段階に応じて、必要な知識・スキルの習得を目的として実施する教育です。
経営人財教育	東芝グループの経営幹部候補者・将来のリーダー候補者を育成する選抜型の教育です。

※ リベラルアーツとは、教養（深く考えるための技術・知識）のこと

多様性の推進

2013年度の主な進捗・成果

- 経営方針に「多様な人財の積極的育成・活用」を明記

トップコミットメント

多様な人財の積極的な育成・活用を原動力とし、新たな価値の創造や新規市場の開拓を通じた「創造的成長」の実現をめざしながら、持続可能な社会の発展に貢献していきます

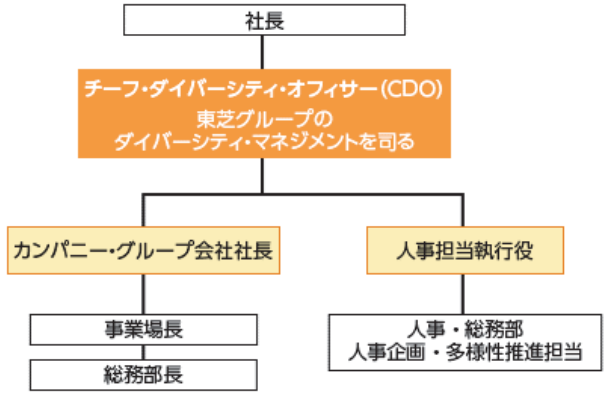
多様な個性を持つ従業員たちが、それぞれの力を十分に発揮することが、イノベーションを創出し、企業の成長につながります。こうした考えから、東芝グループは従来よりダイバーシティ（多様性）の推進を「経営戦略」と位置づけ、強いトップコミットメントの下、経営トップから社内外に向けてダイバーシティに関わるメッセージを発信しています。
2011年度には、一人ひとりの活躍を重視した「東芝ダイバーシティ」を新たなコンセプトとして提示しました。さらに2013年度には、「多様な人財の積極的育成・活用」を経営方針の一つに明記し、人財計画、人財開発の取り組みとともに、ダイバーシティ推進活動を加速しています。

2013年8月7日 経営方針説明会資料

推進体制

ダイバーシティを東芝グループ全体で推進していくことを目的に、2004年度からは、人事部門の諮問機関的な位置づけとして「多様性推進アドバイザリィ・コミッティ」を開催しています。2012年度からは、その位置づけを各社内カンパニーおよびグループ会社が、自ら積極的にダイバーシティ施策を実行していく推進母体に格上げし、名称を「ダイバーシティ戦略実行委員会」に変更して半期に一度開催しています。
「ダイバーシティ戦略実行委員会」は、執行役副社長が務めるチーフ・ダイバーシティ・オフィサー（CDO）が委員長となり、人事担当執行役と、事業のトップである社内カンパニー社長および、主要なグループ会社社長を招集して開催しています。委員会では、国内における女性の採用拡大に向けた施策、女性役職者比率向上のための育成方針や諸施策、さらにはグローバル人財の育成や環境整備など、各社のダイバーシティ戦略の方向付けを行っています。

ダイバーシティ戦略実行委員会推進体制



「ダイバーシティ戦略実行委員会」の様子

人財の多様性を尊重するための教育・研修

東芝グループでは、従業員の多様な個性や価値観を受容・尊重し、一人ひとりがその適性と能力を最大限に発揮できるような組織風土づくりに取り組んでいます。その一環として、個々人の多様性を受容し尊重することを学ぶダイバーシティ教育や人権に関わる教育を全従業員に実施しています。

役職者任命時の必須研修ではダイバーシティ教育を5時間、人権を含むコンプライアンスに関わる教育を1日実施し、ワークやケーススタディーを取り入れながら、多様な人財の力を最大限に活かすための、ダイバーシティ・マネジメント手法および、人権について学んでいます。その他、若手の女性従業員を対象とした「キャリア5年～10年女性従業員向けキャリア研修」や、聴覚に障がいのある従業員を対象とした「自己アピールスキル研修」のほか、聴覚障がい者受入れ部門向けのコミュニケーション研修を実施するなど、教育の拡充を図っています。

さらに、従業員が職場について相談できる専用メールアドレスの設置や、従業員から寄せられた相談をベースに従業員相互が情報交換を行う場を提供するなど、双方向のコミュニケーションを充実させ、会社と従業員が一体となった取り組みも進めています。

多様性推進専用の社内サイト内で会社と従業員の双方向のコミュニケーションを実現

意識啓発

東芝では、経営戦略としてのダイバーシティの考え方を、従業員に対する経営方針の説明や、有識者を招いての社内向けフォーラム「きらめきフォーラム」において社長が直接伝えています。また、社内ホームページで動画配信および、メッセージ全文を公開し、フォーラムに参加できない従業員にも情報発信を行っています。

活動事例：社長メッセージの周知

2013年9月に、社内紙「きらめきタイムズ27号」で田中社長のダイバーシティメッセージを、海外を含む東芝グループ全従業員に発信しました。

社内紙「きらめきタイムズ」
（裏面は英語版）
（2007年創刊、四半期毎に発行）

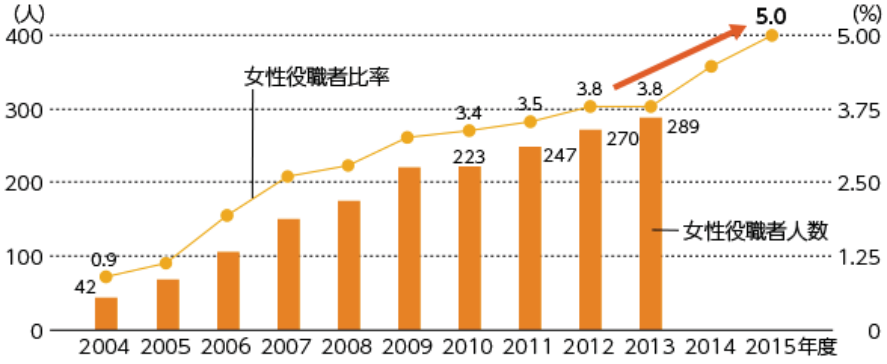
社外からの評価

受賞名	受賞年
「くるみん」マーク取得	2007年
経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞	2013年
日経WOMAN「女性が活躍する会社ランキング」（女性活用度部門5位）	2013年
東洋経済「ダイバーシティ企業」トップ200ランキング（総合1位）	2013年
東洋経済「ＣＳＲ企業ランキング」　部門別ランキング（人材活用部門1位）	2013年
日経「人を活かす会社」調査 部門別ランキング（職場環境・コミュニケーション部門8位）	2013年

女性従業員の活躍促進

＜東芝の目標＞
東芝では、女性従業員の活躍促進施策を進め、中期経営計画として女性役職者比率を2015年度に5.0%以上にすることを目標に定めています。さらに、上級役職に就く女性従業員を2012年度の11人（事業部長クラス9人、首席技監2人）から3倍以上にすることを目標としています。

▽女性役職者人数／比率推移（東芝、課長クラス以上）



▽役職者比率内訳（東芝）

	2012年度	2013年度
女性役職者比率	3.8%	3.8%
うち課長相当職	4.6%	4.4%
うち部長相当職	2.4%	3.0%

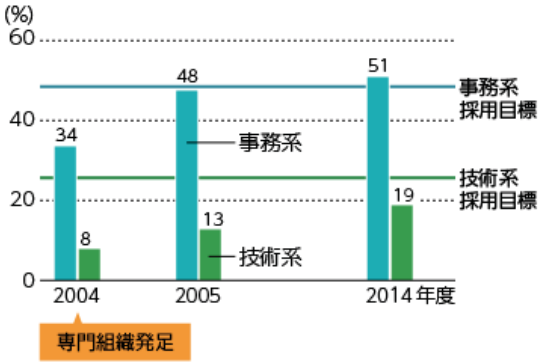
＜東芝の女性活躍促進の取り組み＞

東芝では2004年度より、女性従業員の活躍促進として、採用数増加、女性役職者数増加（育成）、定着率の向上の3つの施策に分けて取り組みを進めています。

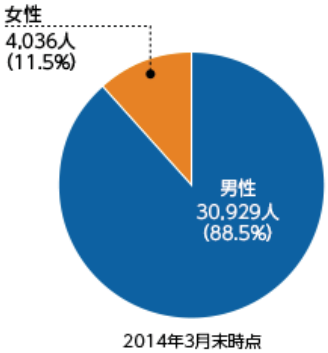
（1）女性採用数増加

東芝では事務系、技術系の女性採用比率の目標をそれぞれ50%、25%に設定して、活動を展開しています。技術系は大学の理工系学部における女性比率が10%強と少ない中、理工系の女性に限定した就職セミナーの開催や、女性技術者のロールモデルを採用媒体に積極的に掲載するなど、より多くの女性技術者の採用に向けた取り組みを推進しています。

▽女性採用比率（東芝）



▽従業員内訳（東芝）



活動事例：女子中高生への理系進路選択の魅力を伝えるイベントへの参加／開催

東芝では女子中高生に理系進路選択の魅力を伝えるイベントにも積極的に参加／開催しています。 2013年9月には都内の女子校において、「TVの分解ワークショップ」を自主開催しました。従業員ボランティアの分解博士のサポートのもと、学生がドライバーなどの工具を使用しながら実際にTVを分解することで、電気製品が動く仕組みなどに対する理解を深めていただくと同時に、女性エンジニアとの交流を通じて女子中学生に将来の職業像を描いていただきました。

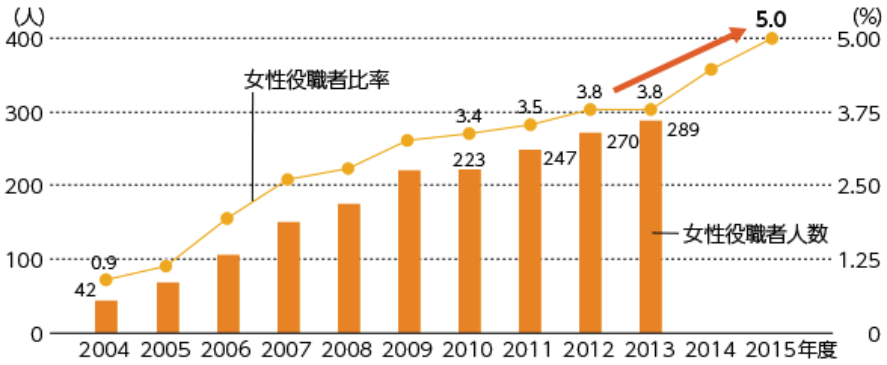
また2013年8月には、女子高校生から大学1、2年の女子学生を対象とした株式会社マイナビ主催のキャリアイベント「MY FUTURE CAMPUS Girls 1day」に参加し、社内の女性技術者が、ものづくりの楽しさについて学生に説明しました。

TVの分解ワークショップの様子

キャリアイベントでものづくりの楽しさを伝える東芝の女性エンジニア

（2）女性役職者数増加（育成）
東芝（国内）の女性役職者比率は、取り組み開始時の2004年度は0.9%でしたが、役職者候補者を対象とした「きらめき塾」や、実務者層を対象とした「きらめき講座」などキャリア形成を支援する取り組みにより、女性役職者比率は着実に上昇しています。2010年度からは、若手の女性従業員を対象とした「キャリア5年～10年女性従業員向けキャリア研修」を定期的に実施し、2012年度の女性役職者比率は3.8%まで上昇しています。

▽女性役職者比率推移（東芝、課長クラス以上）



活動事例：若手女性従業員向けのキャリア研修

東芝では、女性の役職者予備軍の育成を目的とした、若手女性従業員向けの キャリア研修を開発し、2010年度より毎年約140名を対象に研修を実施しています。研修では、キャリアの考え方を学び、次に、5、6人のグループワークを計6時間実施し、キャリア設計の専門家が一人ひとりにアドバイスをします。2012年度からは、研修終了後に、受講者同士の懇談会を新たに導入し、同世代のネットワーク拡大につなげています。

グループワークの様子

（3）定着率向上
東芝グループでは、従業員の多様な働き方を支援する制度を整備しています。

外国籍従業員の採用拡大

ダイバーシティ推進の一環として、外国籍従業員の採用拡大を進めています。 留学生採用に加え、2006年から、海外の大学を卒業する学生を直接採用する「グローバル採用」を展開しています。毎年60名程度が採用され、営業、開発・設計分野で活躍しています。また、日本での生活・勤務に早く慣れるよう、生活に関するさまざまな支援を行うとともに、個人ごとに育成担当者を選任して一人ひとりに応じた業務スキルの向上を図るなど、各種支援を実施しています。
2011年度からは業務内容・職場環境などについて定期的なアセスメントを行い、上司と「グローバル採用」入社者がそれぞれ課題と捉えている点について「他職場での好事例」「外国籍従業員に活躍してもらうために職場で実施している工夫」などを紹介し、改善を図っています。また新しく「グローバル採用」入社者が配属される職場の上司・育成担当者を対象にした研修も実施しています。

障がい者の雇用

2014年4月1日時点で、東芝には障がいのある従業員が523人勤務しており、障がい者雇用率は2.09%となっています。東芝グループでは、120社中6社が法定雇用率に対して未達であり、2015年4月には全グループ会社での達成をめざしています。
また、障がい者の活躍支援にも積極的に取り組んでいます。2010年度からは、障がい者支援にかかわる人事・総務部やデザインセンターなど7部門によるネットワークを立ち上げ、総合的な支援策の立案・実行に向けた取り組みを進めています。

障がい者雇用率の推移（東芝は特例子会社を含む ※国内）

		2012年6月	2013年6月	2014年4月
(株)東芝	人数	512人	528人	533人
	雇用率	1.96%	2.042%	2.09%
東芝グループ((株)東芝含む)	人数	1760.5人	1772人	1781.5人
	雇用率	2.16%	2.24%	2.37%
	達成会社数	134社	119社	114社

活動事例：特例子会社東芝ウィズで障がい者雇用を推進

東芝ウィズ（株）は、東芝の障がい者雇用に対する基本方針のもとに2005年2月に設立された東芝グループ唯一の特例子会社です。障がいを超えて「共に生きる」「共に働く」という思いを込めてウィズ（with）と名づけました。知的障がい者を中心に25人が東芝グループ内の5つの事業場で働いています。
事業を通じた社会への貢献が評価され、2013年に新設された東芝社会貢献表彰「事業部門表彰」を受賞しました。

清掃業務を行う東芝ウィズ(株)
の従業員

活動事例：手話倶楽部のメンバーがろう学校でのパソコン分解ワークショップを実施

東芝グループでは、2009年度から毎月1回、従業員を対象とした手話教室「東芝手話倶楽部」を開催しています。手話倶楽部では聴覚に障がいのある従業員が講師を務め、円滑なコミュニケーションの実現に向けて手話を教えるほか、聴覚障がいへの理解を促す情報を提供しています。2013年度までの参加者数は、のべ1,658人でした。
手話倶楽部のメンバーは、社外でも積極的に活動しています。2013年度は、大塚ろう学校江東分教室（東京都江東区）で小学部3～6年の児童を対象とした「パソコン分解ワークショップ」に5人が参加し、手話を使いながら部品の役割などを説明しました。

パソコンの分解を指導する
聴覚障がいのある従業員

高齢者の積極活用

東芝では少子高齢化が進む中で、60歳定年以降も貴重な即戦力として、また高度なスキルや技能の伝承者としての役割を期待して、2001年にスキル・能力に応じて賃金水準が決まる65歳までの雇用延長制度を導入し、高齢者が活き活きと活躍できる仕組みを提供しています。
2013年4月に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の改正に伴い、2013年4月以降に60歳に到達する者から、法改正の主旨を踏まえて、原則希望者全員を雇用延長することとしています。
引き続き当社は、高齢者の働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じた高齢者の活躍を積極的に推進していきます。

パフォーマンス報告　労働慣行
多様な働き方の支援

2013年度の主な進捗・成果

- 従業員向け介護セミナーの開催

ワーク・スタイル・イノベーションへの取り組み

東芝では、いわゆるワーク・ライフ・バランスの促進に向けた活動を、「ワーク・スタイル・イノベーション」という独自の名称で取り組んでいます。「ワーク・スタイル・イノベーション」（以下「WSI」）とは、効率的でメリハリのある仕事をし、ライフではリフレッシュと同時に自らを高めて仕事の付加価値化につなげるという「正のスパイラル」を創出する活動です。
東芝グループでは、従業員一人ひとりが仕事に取り組む意識と仕事のやり方を変え、生産性を高める活動を進めています。また社内ホームページ上に各事業場ごとのWSIの取り組みを掲載し、好事例の横展開に務めています。

長時間労働の削減

2013年度の東芝の一人当たり総実労働時間は2,064時間、年間所定外労働時間は350時間でした。 東芝では月の時間外労働時間が60時間を超える従業員を長時間勤務者、3ヶ月連続で60時間を超える従業員を恒常的長時間勤務者として把握し、恒常的長時間勤務者のゼロ化の目標に向けた取り組みを進めています。
東芝グループでは、個人による「セルフマネジメント」と、チームリーダーを中心とした「チームマネジメント」の2つを柱に働き方の変革を進めています。また「Enjoy your work!」をキャッチフレーズとした取り組みを展開し、社内ホームページ上に経営幹部や従業員の体験から学ぶことをコンセプトとしたサイトを開設しています。

年次有給休暇

従業員のリフレッシュを目的に、東芝では計画的な年次有給休暇の取得を促進し、2013年度には、組合員における年次有給休暇取得率83%を実現しています。

活動事例：勤務時間を「見える化」するシステムの活用

東芝では、WSIに向けて働き方の現状を正しく認識するために、各自の在社時間を従業員のパソコン上に表示する「在社時間表示システム」を導入（2009年度）。さらに、上長と従業員が日常的に労働時間を強く意識する環境づくりを目的に「勤務実績配信システム」と「勤務実績状況表示システム」を運用しています（2010年度～）。
「勤務実績配信システム」では、勤務実態に関する情報を上長と従業員に電子メール で自動配信します。また「勤務実績状況表示システム」では、勤務の状況を信号の色（赤、黄、青）で表示することで時間外労働時間に対する注意を促すなど、勤務の「見える化」をサポートしています。

仕事と育児・介護の両立を支援

東芝グループでは、ライフステージに応じて従業員が働き方を柔軟に選択できるよう、制度の充実と柔軟化を進めています。1990年代から仕事と家庭の両立支援に取り組み、2005年からは次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実行し、法定水準を上回る制度を整備しています。

多様な働き方を支援する主な制度（東芝）

制度		東芝制度	法定
育児休職制度	期間	子の満3歳到達の月末まで	一定の要件を満たす場合を除き、満1歳まで
	回数	1人の子に対して3回まで申請可	1人の子に対して1回まで申請可
配偶者出産休暇制度		配偶者の出産時に、6週間以内※1に継続または分割して5日間の有給休暇を(100%)を付与。	—
介護休職制度		被介護者1人につき、通算して365日まで	被介護者1人につき、通算して93日まで
短時間勤務制度	対象	小学校修了前の子を養育する者※2	3歳未満の子を養育する者
	その他	①申請回数に制限なし ②フレックスタイム制との併用可	—
費用補助	次世代育成手当て	対象となる子毎に支給 ※他社に勤める配偶者が扶養している子も支給対象	
	福祉制度「Teatime」	育児メニューは、通常のポイントを1.2～1.5倍の単価にして利用可	
再雇用の仕組み(キャリアリターン制度)		以下の事由で退職せざるを得ない者を再雇用出来る仕組みを整備 ①配偶者転勤に同伴するための退職(5年以内) ②被介護者を介護するための退職(3年以内) ③出産、育児・養育のための退職(3年以内)	
相互理解プログラム		休職前および復職後に本人、上長、人事担当者が、休職中の取り扱いや今後のキャリアについて話し合う機会を設け、休業・休職しようとする/した社員が抱える不安を軽減	

※1 2011年度までは「配偶者の出産日を含む2週間以内に5日間」
※2 2011年度までは「子が小学校3年生まで」

多様な働き方を支援する主な制度の利用実績（東芝）　（単位：人）

	2011年度	2012年度	2013年度
育児休職制度	男性： 16 女性：258	男性： 12 女性：296	男性： 8 女性：336
配偶者出産休暇制度	男性：399	男性：423	男性：384
介護休職制度	男性： 2 女性： 5	男性： 6 女性： 6	男性： 6 女性： 10
短時間勤務制度	男性： 7 女性：398	男性： 9 女性：409	男性： 9 女性：417

▽平均勤続年数（東芝　※2013年度）

平均勤続年数		17.7年
	男性	17.9年
	女性	16.0年

活動事例：経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞

経済産業省は2012年度、「ダイバーシティ経営企業100選」事業を新設しました。この事業は、多様な人財の能力発揮によってイノベーションを創出し、価値創造につなげる「ダイバーシティ経営」で成果を上げている企業を2012年度から数年かけ、累計で約100社を表彰するものです。東芝は、本事業の初年度において、選定企業の1社として表彰されました。

› 経済産業省ホームページ「ダイバーシティ経営企業100選」

「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
(2013年3月)

活動事例：次世代育成支援対策推進法の認定

2005年4月から、次世代育成支援対策推進法に基づいた施策を実行し、2007年には"次世代認定マーク（愛称「くるみん」）"を取得しました。こうした取り組みが高く評価され、東芝は、2007年に「にっけい子育て支援大賞」を受賞しました。

「くるみん」マークを取得（2007年5月）

活動事例：社内保育施設「きらめキッズ」

従業員のWSI支援の一環として、2011年4月に横浜市磯子区の横浜事業所内に社内保育園「きらめキッズ横浜」を開園しました。広いグラウンドのある緑豊かな環境で、専任のスタフがのびのびとした保育を行い、年間を通して園児の成長に合わせた数多くのイベントを開催しています。2013年度は、開園以来初となる卒園生を輩出しました。

社内保育園「きらめキッズ横浜」

手づくりの看板

活動事例：男性従業員の育児参画

東芝・生産技術センター
部品技術研究センター　中畑 政臣さん

3ヵ月の育児休職を取得しました。同じエンジニアとして働く妻とは、結婚当初から家事も同じように分担してきました。子どもと2人きりの生活を体験してみて、一人で子育てをするのは思っていたよりもずっとタフで大変だということがわかりました。仕事と子育て、夫と妻。何事も片方だけに負荷がかかりすぎないよう、バランスをとっていくことが大事だと思います。

勤務時間に関する配慮

東芝では、「働き方に関わる仕組み」については、従業員が主体的・自律的に業務遂行することを通じ、効率的でメリハリある勤務を実現することを目的に、弾力的な勤務制度として裁量労働制やフレックスタイム制を導入しており、フレックスタイムは営業、開発・設計、スタフ部門で約95%の従業員が活用しています。また、スマートフォンや自宅用パソコンの貸し出しを通し、自主的・創造的な組織風土づくりを進め、業務効率の向上を図っていきます。

活動事例：「家族の週間」の取り組み・定時退社日の設定

WSI活動の一環として、従業員が家族とともに過ごす時間を創出するために、国が定める11月の「家族の週間」の期間中は週2日間以上の定時退社日を設定するなどの取り組みを実施しています。

長期休暇制度の設置

明確な目的意識に基づく休暇の取得促進を図るため、自己啓発、社会貢献活動、私傷病（含不妊症）、育児、介護、看護を目的に従業員が個人別に積み立てた年休（最大20日）を活用できる長期休暇制度を導入しています。

福利厚生

東芝企業年金制度

老後の生活のために、厚生年金保険の老齢厚生年金に加え、より厚い給付を行うために東芝企業年金制度を設けています。

選択型福祉制度「Teatime」

東芝では、多彩なメニューから自らのニーズに合わせて自由にメニューを選択することができ、選択したメニューに対し、会社から補助を受けられる選択型福祉制度（いわゆるカフェテリアプラン）「Teatime」を設けています。

働き方の多様性を尊重するための教育・研修

「多様性の受容と尊重」「WSI」の推進に向けて、従業員の意識啓発活動の一環として、以下の活動を行っています。

きらめきフォーラム（2005年～）

ダイバーシティやWSIをテーマとした社内向けフォーラム「きらめきフォーラム」を年1回程度の頻度で開催し、外部有識者と社長から従業員へのメッセージを発信しています。

冊子「きらめき」の配付（2004～2006年度）

ワーク・ライフ・バランス実現に向けて社内PR誌を全従業員に配付しています（9号発行、国内グループ会社を含め各号8万部、累計72万部）。

冊子「きらめき」

冊子「ワーク・スタイル・イノベーションハンドブック」の配付（2007年～2008年）

従業員が効率的に働くスキルを習得するための教育プログラムを2007年度に整備し、2008年度には「効率的でメリハリのある仕事を実現するためのマネジメントノウハウ」「WSI」の考え方と各事業場での取り組み事例」を冊子にして全従業員に配付しています（国内グループ会社を含め約10万部発行）。

新聞「きらめきタイムズ」の配付（2007年度～）

東芝グループにおける意識啓発活動の一環として、社内新聞「きらめきタイムズ」を発行しています。ダイバーシティとWSIの推進を目的に、社長を含む役員からのメッセージをはじめ、WSIを実践している事例などを日本語と英語で紹介、ダイバーシティとWSIの推進へつなげています（国内グループ会社を含め約12万部発行）。

「きらめきタイムズ」でWSI事例を紹介

「両立支援ハンドブック」の配付（2006年度）

仕事と家庭（育児等）の両立支援のための各種制度説明や、出産・育児等における職場内でのコミュニケーションについてのマニュアルを作成し、全従業員に配付しています。（国内グループ会社を含め約8万部）

「ひとめでわかる！子育て手続き」（2008年度～）

妊娠から職場復帰までの両立支援のための制度について、手続きまで含めて分かり易く解説したハンドブックを作成し、対象者に配付しています。

「ひとめでわかる！介護の手続き」（2010年度～）

介護にかかわる制度やその手続きをまとめ、仕事と介護の両立を解説したハンドブックを作成し、社内ホームページ上に掲載しています。

「WSI」をテーマとした職場ミーティング（2012年度～）

国内グループ全従業員を対象に行っているCSR職場ミーティング において、「WSI」をテーマとしたミーティングを実施し、概念の浸透と効率的な働き方についての意識啓発を行いました。

介護セミナーの開催（2013年度～）

家族形態の変化や共働き世帯の増加などにより、今後、仕事をしながら家族を介護する従業員の比率が増えることが見込まれます。東芝では2012年度に「介護実態調査」を実施し、その結果、介護に関する情報提供のニーズが高いことが判明しました。そこで、2013年度は「介護セミナー」を本社事業場で開催するとともに、同セミナーに参加できなかった従業員への情報提供として社内ホームページ上で「介護セミナー」の動画配信を開始しました。

パフォーマンス報告　労働慣行
安全と健康

2013年度の主な進捗・成果

- OHSAS18001認証取得会社数101社
- 東芝および国内グループ会社における災害度数率（100万のべ実労働時間当たりの休業1日以上の死傷者が発生する頻度）0.20

安全健康基本方針

東芝グループは、経営理念の一つに「人を大切にします。」を掲げ、「生命・安全、コンプライアンス」を最優先とした事業活動を通じて、この理念を実現するCSR経営を推進しています。東芝グループで働くすべての従業員がその能力を最大限発揮するために、安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進に東芝グループ全体で注力しています。
この安全健康への誓いを、経営トップが自ら宣言し、従業員全員が共有することを目的として、2004年4月に「東芝グループ安全健康基本方針」を制定しました。

「東芝グループ安全健康基本方針」

東芝グループは「人を大切にします」「豊かな価値を創造します」「社会に貢献します」という東芝グループ経営理念に基づき、「地球内企業」として世界各国の文化や慣習を尊重しながら、エレクトロニクスとエネルギーの分野を中心に事業活動を展開していきます。 そのために、全ての事業活動において生命・安全・法令遵守を最優先し、グループをあげて「安全で快適な職場環境づくりと心身の健康保持増進」を推進します。

1. 安全健康を経営の最重要課題の一つに位置づけ、「安全健康管理活動の継続的な改善」により「業務に起因する負傷及び疾病の予防」に努めます。
2. 労働安全衛生法規等およびグループ各社が履行することを決めた指針および自主基準などを遵守します。
3. 次の事項について目的・目標を定め、実行します。
   (1) 労働災害や職業性疾病の撲滅ならびにこれらを誘発するリスクの低減
   (2) 全従業員が個々の能力を十分発揮するための心身の健康保持増進
4. グループの事業にかかわるすべての人の安全と健康を確保するため、取引先に対して安全健康への取り組みを求め、支援します。
5. 私たちの安全健康に関する取り組みや成果を積極的に公表し、社会の安全健康管理水準の向上に貢献します。

「安全健康」という表現について

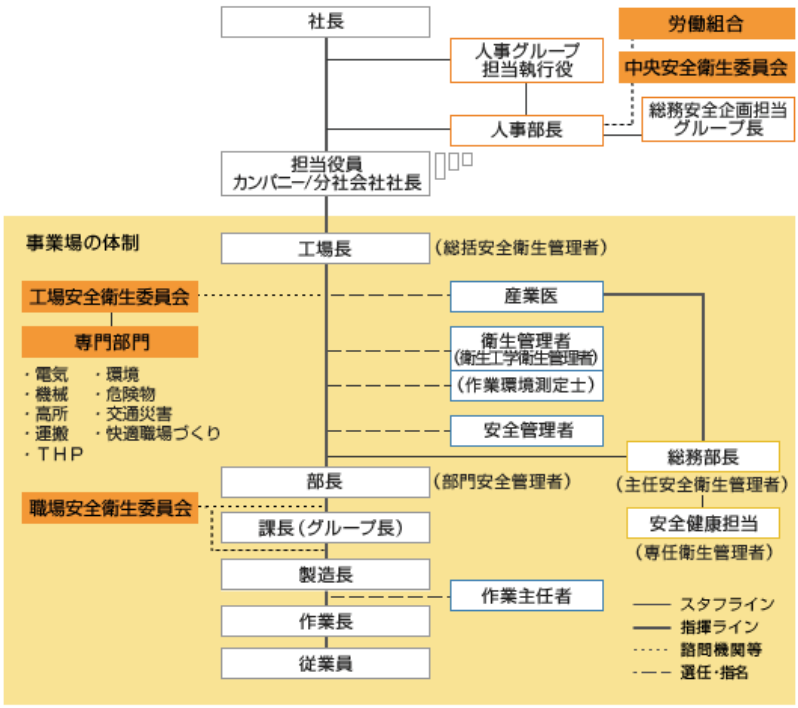
「労働安全衛生」を表す略語の「OHS」の「H」は「Health」であり、直訳すれば「健康」となります。東芝グループでは、従来の「衛生（hygiene、sanitationの印象）」よりも一歩踏み込んで、心身の健康づくりの意味も含めた前向きな受け止め方を表現しつつ、「衛生」よりも「健康」とする方が従業員にも理解しやすくなじみやすいという趣旨から「安全健康」としています。

東芝グループ安全健康基本方針日本語版（PDF:535KB）
東芝グループ安全健康基本方針英語版（PDF:431KB）
東芝グループ安全健康基本方針中国語版（PDF:602KB）

安全健康推進体制

グループ全体の安全健康管理体制を下図の通り定めています。安全健康管理活動は、経営トップから従業員までのライン管理を中心に、コーポレート、社内カンパニーと主要グループ会社を通じて、事業場（またはグループ会社）単位で展開しています。各事業場（グループ会社）では、専門スタフの選任、安全衛生委員会の開催などの法定事項の履行に加え、自主的な専門委員会、職場委員会を立ち上げるなど、作業内容や、工程のリスクに応じたプラスアルファの積極的な取り組みを実践しています。
また、労働組合との協議・意見交換をする場として、中央安全衛生委員会を開催し、従業員視点を踏まえた安全健康管理レベルの向上にも取り組んでいます。

東芝グループの安全健康管理体制図（2014年度4月時点）



安全健康活動に対する表彰・評価

東芝グループ各社における安全健康に関する優れた実績は、各種表彰を受けるとともに、安全健康関連の大会で活動事例として発表されるなど、高く評価されています。

› 安全健康活動に対する表彰・評価一覧

安全・健康に関する意識啓発・教育

東芝の安全健康活動の歴史は、東芝の前身である東京電気の時代にさかのぼります。大正3年(1914年)、当時の庶務課長であった蒲生俊文氏が、悲惨な労働災害を目の当たりにしたことをきっかけに安全衛生活動に尽力、後に日本の産業安全運動の発展に生涯をささげ、時代をリードしてきました。
東芝グループは、このDNAを受け継ぎ、従業員の安全と健康を経営の最重要課題に掲げて継続的に注力してきました。この年々の積み重ねから、国内の労働災害発生率（災害度数率）は、全国の製造業や業界平均を下回る水準を維持しています。

蒲生俊文氏

全従業員へ「全国安全週間／労働衛生週間社長メッセージ」

毎年の全国安全週間（7月）、労働衛生週間（10月）では、東芝の社長が、安全衛生への揺るぎない決意を込めたメッセージを従業員に発信しています。また各事業場、グループ会社においても、経営トップが従業員にメッセージを発信するほか、独自の取り組みを展開しています。

東芝グループ各社の経営トップと安全健康担当者が参加する「東芝グループ安全健康大会」

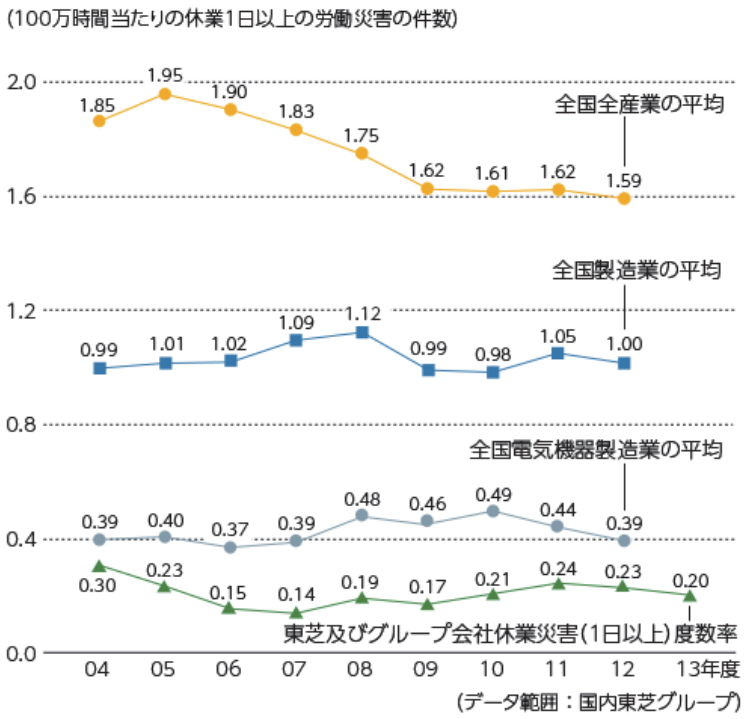
1975年に第1回を開催以来、毎年12月、東芝およびグループ会社の経営トップ、労働組合代表と安全健康担当者を主な出席者として「東芝グループ安全健康大会」を開催しています。優れた安全健康活動を展開し、他の模範となる事業場や会社、小集団活動、改善提案などに対して社長表彰を行うほか、表彰事例の発表などを通じて、安全・健康の情報共有によるレベルアップと、安全健康管理意識高揚を図っています。
2008年度からは「東芝グループCSR大会」と統合して、グローバル化に対応した実施形態とし、海外グループ会社の優れた活動に対する表彰も行っています。

労働災害の発生状況

東芝グループは「人を大切にします」という経営理念のもと、従業員の安全と健康の向上に注力してきました。
現在、東芝グループの国内の労働災害の発生率（度数率）は、全国製造業平均を大きく下回る水準にあります。さらなる災害防止に向けて、

いっそうの予防策を講じています。
特に、重篤な傷病につながるおそれのある危険有害リスクの低減を最優先課題として、すべての職場や作業に対するリスクアセスメントを進め、リスクの把握からリスクの除去に向けた作業方法の見直し、リスクの低減、管理を目的とした設備改修、従業員への教育訓練の徹底などを計画的に進めています。

東芝グループ会社の休業災害発生度数率



注) 東芝グループ以外の数値は厚生労働省労働災害統計による

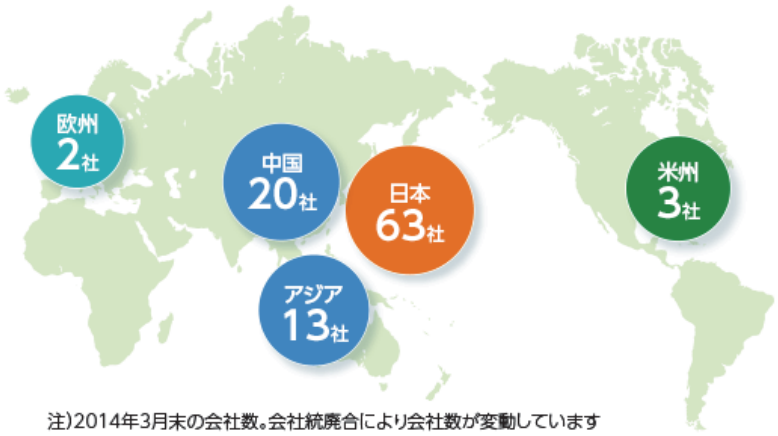
労働安全衛生マネジメントシステム認証取得の推進

東芝グループでは、2007年度から国際的な労働安全衛生マネジメントシステム規格OHSAS18001を導入し、社外の認証を取得しています。このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の順守管理を継続的に行い、「見える安全管理」を進めています。
このシステムの導入に先駆けて、東芝グループでは組織と従業員の日々の地道な活動によって安全管理に努めてきました。その一環として、職場の小集団による職場改善活動、危険に対する感受性を高める教育や訓練とその実行確認などを、継続的に行っています。このような従業員の輪に基づく安全管理と、OHSAS18001に基づくマネジメントシステムを融合させ、東芝グループとしてのグローバルな安全管理を実践していきます。

注） OHSAS：Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略

OHSAS18001登録証

地域別のOHSAS18001取得連結子会社数(製造会社)



注)2014年3月末の会社数。会社統廃合により会社数が変動しています

健康管理の充実

東芝グループでは、すべての従業員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。従業員の健康管理の基礎となる健康診断および事後措置については、その標準化と効率化をめざし、健康診断・問診結果などの情報を一元管理するシステムを導入し、保健指導や教育などの各種施策に活用しています。 一方で、従業員自らがQuality of Lifeの向上を図れるよう、事業場ごとの健康教育に加え、「こころとからだの健康相談」による電話相談窓口、面接カウンセリングの運用など、東芝健康保険組合とも連携して健康づくりを支援しています。
また、海外勤務者の健康管理体制強化を図るため、専門部署を設置して、海外勤務者とその家族に対して緊急時の病院の案内や搬送を手配できるサービスを導入したり、産業保健専門職が定期的に訪問し面談する「海外医療巡回」を実施しています。

定期健康診断システム

健康診断及び事後措置の標準化をめざし、また事務作業の効率化を図って、1997年に全社統一の定期健康診断支援システムを開発しました。その後、人事情報との連動やイントラネットアクセス機能追加などの更新を経て、2004年から東芝グループ統一の現行システムが稼動しています。

従業員は自席のパソコンからイントラネットで問診票の回答、健康診断／事後面談スケジュールの変更、健康診断結果の確認などを行うことができます。また、産業保健専門職は、担当事業場の健康診断データを随時閲覧し、容易に抽出／加工して健康管理施策に活用することができます。

事後措置を迅速かつ効果的に実施できるように検査結果や問診票回答を重み付けして計算し、健康診断結果チャートや5つのリスクグラフ（食生活、飲酒、喫煙、運動、メンタルヘルス）など従業員にも理解されやすいようにグラフや図で表示します。

時間外超過者面接指導

著しい長時間労働等の過重な労働負荷は、脳血管疾患・心疾患などの健康障害を増悪させる可能性があります。東芝グループでは、1ヵ月 に80時間以上の時間外労働を行った従業員全員に医師による面接指導（時間外超過者面接指導）を義務づけ、2006年4月施行の改正労働安全衛生法（時間外労働100時間/月超で、疲労の蓄積がある労働者の申し出によって実施）より安全な基準を制定し、労働による健康障害が起こらないよう、会社として取り組んでいます。

海外医療巡回

環境変化の大きい海外で勤務する従業員とその家族の健康を保つため、産業保健専門職が特に医療が不十分な地域へ赴き、巡視・面談・相談などを行っています。これまで、メキシコ、中国、台湾、UAE、インド、インドネシア、ヨーロッパ諸国など世界各国、各地域を巡回しています。また、健康診断結果から、不調者が多く赴任する地域への巡回を新たに行い、健康管理支援を強化しています。

中国広州東芝家電製造(南海)社での医療巡回

メンタルヘルス

東芝は、国内企業でも早くから先進的なメンタルヘルス対策に取り組み、従業員をとりまく生活環境や職場などを含む包括的な体制でのケアを進めてきました。今後は、ポピュレーションアプローチ（一次予防）の施策を強化するとともに、従業員がストレスと上手に向き合い、仕事を通じた生きがいや人生についても考えることのできるスキルを身につけることと、職場環境の向上をめざしています。

事業場内の相談体制

産業保健専門職は、相談に応じて、職場・家庭・医療機関などとの「コーディネーター」として活躍しています。スタフは本人のみならず職場からの相談にも応じています。

電話相談窓口

心身両面からの相談体制をサポートする社外EAP（従業員支援プログラム）として、「こころとからだの健康相談」を東芝健康保険組合と共同で運営しています。また、プライバシーを確保しながら、従業員を支える家族の相談にも対応しています。

セルフケア

東芝健康保険組合の広報誌「Kenpo Information」、ホームページなどを通して、 メンタルヘルスの啓発・教育活動を行っています。セルフケア小冊子「こころとからだ　すこやかに」を公開し、「職場」「女性」「家族」「子ども」「高齢者」のメンタルヘルスに ついて解説しています。

従業員教育

1977年から管理監督者リスナー教育を開始し、国内企業でも早期から各時代の変化に対応した管理職等各階層教育を実践してきました。現在でも事業場ごとのセルフケア・ラインケア教育に加え、自社研修センターでのマネジメントセミナーなどの教育も選択することができます。
2012年度からｅ－ラーニングによるグループ共通のセルフケア教育を導入し、従業員の健康管理に関する知識やスキルの向上をめざします。

職場復帰支援プログラム

2003年に全国に先駆けて職場復帰支援プログラムを開始、2011年に見直しを行い、休業した従業員が円滑に職場復帰し再発しないようにサポートしています。産業保健専門職は、主治医や職場および家族などと連携をとりながら、適切な就労時期や場所、仕事の仕方を提案します。

気づき・声かけ施策の推進、コミュニケーションの活性化

従業員の健康状態を把握するため、「いつもと違う」様子がないかに注意し、積極的な「気づき、声かけ」を行うことを呼びかけ、実践しています。
また、組織・チームの安全健康意識を向上させるため、CSR職場ミーティングなどの機会を活用したコミュニケーションの活性化にも取り組んでいます。

健康度調査の導入

2011年度から、メンタルヘルス対策の一環として「健康度調査」を導入し、従業員個人および職場のストレスマネジメントを進めています。

脳・心臓疾患対策、健康づくり

2011年度から、定期健康診断結果に対して東芝グループ共通基準による就業区分判定を実施しています。判定結果に基づき、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に対する勤務管理・労務管理や保健指導などの重点支援を確実に行う取り組みを進めています。

活動事例：東芝健康保険組合による生活習慣改善応援サイト「活楽人（からっと）」

インターネットや携帯端末を活用して"生活習慣改善"と"日々の健康管理"を支援するサイトを開設しています。「活楽人」では、ホームページを用いて健康情報、生活習慣改善プログラムを東芝グループ従業員および家族に提供しています。

› 活楽人（からっと）

感染症対策

海外における感染症の発生や流行に対しては、外務省などの情報をもとに随時、最新情報を収集し、コーポレート部門から所管部門（社内カンパニー、主要グループ会社）を通じて対象国などに周知することで注意喚起・啓発しています。

インフルエンザ対策

2009年4月に発生したインフルエンザA（H1N1）に対しては、東芝グループとして統一的な対応を図りました。特に、(1）各拠点における安全対策（手洗い・うがいの励行、マスク着用、入館管理などの感染予防策）、(2）国をまたがる出張の絞り込みなど、WHOや政府の警戒レベルの推移に応じ時機を得た施策展開を東芝グループ全体で推進しました。

今後、インフルエンザA（H1N1）がより毒性が強いものに変異する可能性や、強毒性の鳥インフルエンザ（H5N1）が新型インフルエンザに変異する可能性が懸念されています。そのため、東芝グループでは、各発生段階に応じたガイドラインを定めており、従業員の安全確保を図るために必要な対策の充実に継続して取り組みます。

BCP（事業継続計画）については、新型インフルエンザによる従業員の欠勤率上昇に備え、事業部門ごとに、事業の特性に応じて、事業の優先順位や業務の継続方法を明確化しています。

感染症に対する教育・啓発

海外に赴任する可能性のある従業員および海外赴任する従業員の帯同家族を対象とした研修を実施し、海外の生活・医療・安全などについて説明しています。また、海外赴任が決まった従業員には、赴任前のオリエンテーションを通じ、事前の健康診断、予防接種等を実施しています。

また、国内東芝グループでは、新入社員に配布する冊子の中で、 後天性免疫不全症候群（HIV/AIDS）の知識について触れ、その他の教育機会と併せて、感染の予防と誤解による不当な差別の禁止を呼びかけています。

パフォーマンス報告
環境

環境基本方針

東芝グループ環境基本方針

東芝グループは、「"かけがえのない地球環境"を、健全な状態で次世代に引き継いでいくことは、現存する人間の基本的責務」との認識に立って、東芝グループ環境ビジョンのもと、豊かな価値の創造と地球との共生を図ります。低炭素社会、循環型社会、自然共生社会を目指した環境活動により、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境経営の推進

環境への取り組みを、経営の最重要課題の一つとして位置付け、経済と調和させた環境活動を推進します。
事業活動、製品・サービスに関わる環境側面について、生物多様性を含む環境への影響を評価し、環境負荷の低減、汚染の防止などに関する環境目的および目標を設定して、環境活動を推進します。
監査の実施や活動のレビューにより環境経営の継続的な改善を図ります。
環境に関する法令、当社が同意した業界などの指針および自主基準などを遵守します。
従業員の環境意識をより高め、全員で取り組みます。
グローバル企業として、東芝グループ一体となった環境活動を推進します。

環境調和型製品・サービスの提供と事業活動での環境負荷低減

地球資源の有限性を認識し、製品、事業プロセスの両面から有効な利用、活用を促進する、積極的な環境施策を展開します。
ライフサイクルを通して環境負荷の低減に寄与する環境調和型製品・サービスを提供します。
地球温暖化の防止、資源の有効活用、化学物質の管理など、設計、製造、流通、販売、廃棄などすべての事業プロセスで環境負荷低減に取り組みます。

地球内企業として

優れた環境技術や製品の開発と提供、および地域・社会との協調連帯により、環境活動を通じて社会に貢献します。
相互理解の促進のために、積極的な情報開示とコミュニケーションを行います。

2010年6月1日 改定

「環境活動」については、「東芝 環境活動」ホームページでご紹介しています。
「環境レポート2014」は2014年7月発行予定です。

パフォーマンス報告　公正な事業慣行
リスク・コンプライアンス

2013年度の主な進捗・成果

- グローバルでのコンプライアンス体制強化の一環として、海外の主要地域に法務責任者を配置

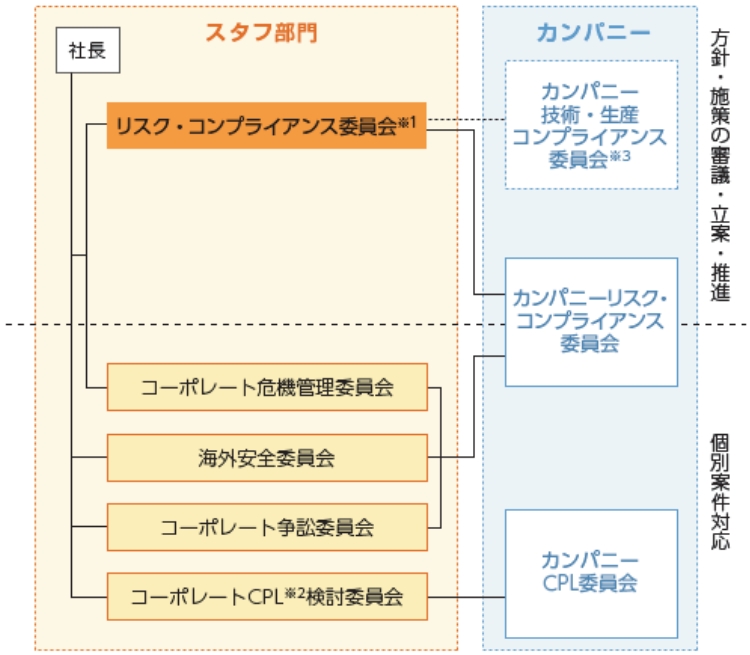
リスク・コンプライアンスの考え方

東芝では、法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底し、公正・誠実な競争による事業活動を推進するとともに、生活者の視点と立場を重視したお客様の安全・安心を図っています。
その実践に向け、「東芝グループ経営理念」を具体化した「東芝グループ行動基準」の徹底がコンプライアンスの基本と認識し、すべてのグループ会社で採択することなどにより、グループ・グローバルで「東芝グループ行動基準」の浸透を図っています。

リスク・コンプライアンスの推進体制

東芝では、リスク・コンプライアンスマネジメントの徹底を図るため、全社のリスク・コンプライアンスマネジメントをつかさどる担当役員を任命しています。また、コンプライアンスに関する重大事案が発生した場合には、事案に応じ所管の各社内委員会などで迅速に対応策を検討し、実施する体制を確立しています。
コーポレートスタフ部門再編の一環として、2013年10月にリスクマネジメント部を新設しました。これにともない、リスクマネジメントの実効性を高めるため、従来は個別に運営していた「技術・生産コンプライアンス委員会」「営業コンプライアンス委員会」「情報セキュリティ委員会」を「リスク・コンプライアンス委員会」に統合しました。
さらに、各部門が連携してコンプライアンス違反の予防や再発防止についてきめ細やかに検討することを通じて、リスク・コンプライアンスマネジメントの強化を図っています。

リスク・コンプライアンス推進体制



※1 東芝グループ行動基準に係る事項、リスクマネジメント(重大クライシスリスクの予防の他、技術・生産活動全般及び営業活動全般に係るコンプライアンスならびに情報セキュリティの徹底に必要な事項を含む) に係る事項を所管する。
※2 CPL:CL(契約に基づく品質保証責任)とPL(製造物責任)を合わせた略称
※3 カンパニー技術・生産コンプライアンス委員会は、カンパニーリスク・コンプライアンス委員会などの体制と統合することも可能

コンプライアンス教育

東芝グループでは、「東芝グループ行動基準」を16ヵ国語で作成・配布し教育を行っています。「東芝グループ行動基準」に関する教育をはじめとする各種コンプライアンス教育について、新入社員研修を含む階層別教育、職種別教育、経営幹部セミナーに取り入れているほか、全従業員を対象としたe-ラーニングなども継続して実施しています。2013年度のeラーニングでは、「贈収賄」「不正取引」「不適正支出」などを取り上げ、グループ全体で法令等遵守の徹底に取り組んでいます。
海外においても、①欧州現法向けに、競争法及び贈収賄に関するe-ラーニング教育、②中国現法向けに、独禁法及び贈収賄の他社事例、リスク管理のポイント解説等に関する教育、③アジア現法向けにコンプライアンス教育、をそれぞれ実施しました。

各国の「東芝グループ行動基準」冊子

活動事例：コンプライアンス徹底に向けた取り組み

東芝では、グローバルな規制動向をふまえて、カルテルと贈収賄の予防に精力的に取り組んできています。2013年度も引き続きその取り組みの強化を図りました。
具体的には、独占禁止法の遵守と、外国公務員との間の贈収賄の防止に関する2つのガイドラインについて、これらを採択した国内外グループ会社に自主監査を実施させ、同監査を通じて、運用状況の把握、教育の徹底などに努めました。
さらに、現在、新興国を中心に拡大している海外ビジネスにおける独禁法及び贈収賄等の法務リスクを適切にコントロールし、コンプライアンスの徹底を図るため、現在展開している各種活動に加え、グローバルでのコンプライアンス体制強化の一環として、2013年10月から海外の主要地域に法務責任者を設置し、当該地域におけるコンプライアンス強化を図り、現地法人をサポートしています。
事業に関連した法令の遵守については、教育の実施、関連データベースの活用、自主監査などを徹底しています。

アジア地域の現地法人を対象としたトレーナー教育

また、東芝のコンプライアンスの取り組みについては、年1回外部弁護士による第三者評価を受け、指摘された内容について改善を行うなど、継続的にリスク・コンプライアンス体制の見直し強化を図っています。

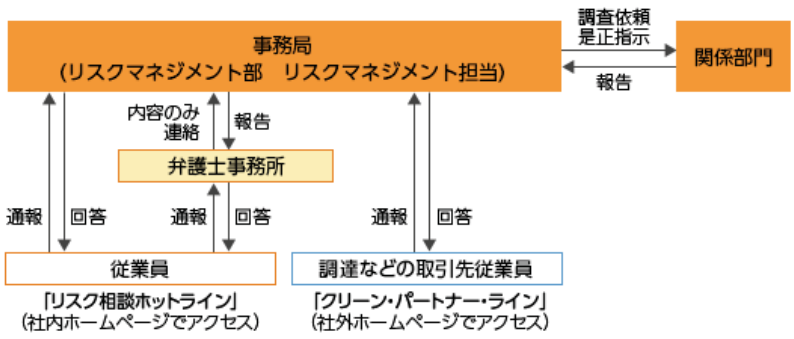
コンプライアンス違反時の対応

重大なコンプライアンス違反事例が発生した場合には、正確な事実関係の把握と真因の究明に努めたうえで、事実を真摯に受け止め、違反した従業員の処分を含め厳正に対処するとともに、再発防止策の徹底を図り、必要に応じ適時かつ適切に情報開示を行っていきます。
2013年度は、「CSR職場ミーティング」で「CSR（企業の社会的責任）」を題材にするなど、グループ全体で生命・安全・コンプライアンスを最優先として、事業を通じてグローバルな社会の課題に貢献していくCSR経営の実現に向けた取り組みを継続しています。

通報制度

東芝では、法令違反を中心とするコンプライアンス違反に関する社内情報を収集し、自浄作用を働かせて自ら不正を正していくことを目的に、2000年1月に内部通報制度を設け、電子メール、電話などによって従業員から通報や相談を受け付けるようにしました。 また、2006年4月には、物品の調達、工事発注などの取引に関連した従業員のコンプライアンス違反を防止するために、取引先から通報を受け付ける取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」も設けました。
このように社内外から通報を受け付ける制度を整備することで、自浄作用に加えてコンプライアンス違反を抑止する機能も期待しています。
グループ各社も同様の通報制度を導入しています。

東芝の通報制度



2013年度のリスク相談ホットライン運用状況

2013年度にリスク相談ホットラインに寄せられた通報・相談の件数等は以下のとおりです。

リスク相談ホットライン受付件数（2013年度）

	受付件数（　）内は匿名
社内事務局受付	57件（32件）
弁護士事務所受付	4件（3件）
計	61件（35件）

対応状況

受付案件のうち、不適切な状況がある、またはそのおそれがあるとの通報については、関係部門へ内容を通知し、改善指示や注意喚起を行いました。
通報者自身の業務等に関わる相談や質問等については、対処方法等をアドバイスしました。

上記のうち匿名ではない通報については、原則として本人に対処状況を回答しました。
なお、本人の了解があった場合を除き、通報・相談者の氏名・連絡先は受付窓口（社内事務局または弁護士事務所）から他に一切開示していません。

対応事例

通報に基づき、調査を行い対処した主要な事例は以下のとおりです。

1. 休暇申請等の勤務管理が適切に行われていないことが判明したため、当該事業場を所轄する労働基準監督署に状況を報告すると同時に、従業員への給与差額支払い等の是正策を講じ、再発防止策の徹底を行いました。
2. ノベルティ用に輸入した製品の配付にあたり、国内法に抵触するか否かについての事前相談を受け、抵触する可能性があったため、配付しないよう指示を行いました。
3. ある事業場において採用時に身上調査をしていたという指摘に対して、調査を行わないよう改めて徹底しました。なお、当該事業場の採用結果に影響を与えた事実はありません。

コンプライアンス状況の点検・監査

各種コンプライアンス徹底施策の実施状況を把握するにあたり、コンプライアンス担当部門は、経営監査を実施する経営監査部と定期的に情報交換を行い、経営監査の実効性向上を図るとともに、監査結果を施策に反映しています。
また、東芝では毎年、「東芝グループ行動基準」に関する従業員アンケートを実施し、コンプライアンス意識向上施策の立案などに活用しています。

反社会的勢力との関係遮断の継続

東芝では、1997年に総会屋をはじめとする反社会的勢力との絶縁について取締役会で決議するとともに、2006年には東芝グループ行動基準を改定し、かかる勢力の事業活動への関与の拒絶を明記することにより、適法かつ適正な企業活動を妨げる社外からの接触への厳正な対応を行っています。
さらに、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係遮断をいっそう確実なものとするため、契約条項（いわゆる暴力団排除条項）の見直し、外部講師を招いての講習会、全従業員への啓発など、種々の施策を講じています。
また、警察、顧問弁護士、全国暴力追放運動推進センターなど外部機関との連携により、反社会的勢力からの接触に適時適切に対応できる体制を構築しています。

活動事例：職場ミーティングを通じたコンプライアンス風土の醸成

東芝グループは、CSR経営の実践にあたって「生命・安全、コンプライアンス」を最優先にしています。コンプライアンス意識を全従業員に浸透させ、企業風土として定着させていくために、各職場で「CSR職場ミーティング」を実施しています。

活発な意見交換が行われたミーティング

このミーティングでは、職場で起こり得るさまざまな問題について管理職と管下の従業員が話し合い、ともに考え、お互いの思いを共有していくことを通じて、何でも気軽に相談できる職場環境をつくり、コンプライアンス違反を予防することを狙いとしています。2013年度は「CSR（企業の社会的責任）」といった事例のほかに「ソーシャルメディアの使い方」のような事例も題材として実施しました。

また、職場ミーティングの実施状況を把握するためのデータベースを構築して、各職場の管理職を通じて従業員の率直な声を収集し、職場におけるコンプライアンス意識の浸透・徹底状況の把握、今後の浸透策の検討などに役立てています。

政治寄付

東芝グループ行動基準において、「政治家または政治団体に対し、不適正な利益、便宜を供与しません」と定めています。
また、東芝では、政策本位の政治の実現への貢献、議会制民主主義の健全な発展への貢献、政治資金の透明性向上への貢献などのため、社会貢献の一環として必要に応じて政治寄付を行うことがあります。政治寄付を行う場合は、社内規程に基づいて手続きするとともに、国内では政治資金規正法の遵守を徹底しています。

› 東芝グループ行動基準　第3章　18.　政治寄付等

BCP※（事業継続計画）によるリスク管理

地震や風水害などの大規模災害への対策が十分でない場合、長期にわたって操業停止に陥り、多大な損失を被ると同時にステークホルダーに甚大な影響を与える恐れがあると想定されます。
東芝グループでは従業員とその家族の安全確保、被災地域の復旧・復興支援、事業場・工場の保全など従来から防災対策を行っています。これに加え、大規模災害や新型インフルエンザによって被害、損害を受けた場合でも製品・サービスの提供を継続あるいは早期に再開できるよう、社会的・経済的影響の大きい重要事業を中心にBCPを策定し、継続的に改善しています。
また、東芝グループでは、東日本大震災を受け、2007年から全社的に展開を進めているBCPの被害想定を見直しました。各拠点での従業員の安全確保を図るとともに、事業継続の観点でも対策を進めています。

※BCP:Business Continuity Plan

調達BCPガイドラインの制定

東芝の調達部門は、2011年に起こった東日本大震災、タイ洪水をふまえて「災害に強い調達体制の構築」をめざしています。
有事のサプライチェーンの寸断リスクの対応としては、調達方針に「不測の災害等発生時の供給継続」を新たに追加し、調達取引先に協力を要請。加えて、危機管理標準である「調達BCPガイドライン」に則って日々リスクアセスメントとリスクヘッジに取り組んでいます。また、調達先の多様化・分散化は最重要施策の一つと考え、サプライチェーンの寸断リスクの極小化と、寸断した場合の復元までの時間短縮をめざしています。その施策の一つとして、サプライチェーンの上流である企業情報を管理する仕組みを2012年に構築。グローバルレベルでの運用を開始したことで、有事の対応力を着実に強化しています。
これらのほか、レアアースを含有した調達品の調達リスクや、原子力発電所の稼働停止にともなう電力不足によるサプライヤーの操業停止リスクなどについても、関連部門と連携して随時対応しています。

お客様の事業継続を支援

東芝 クラウド&ソリューション社と東芝ソリューション(株)は、2012年7月に最新の免震システムを備えた東京第二データセンターを都内で最も地震危険度の低い地域に、また2013年1月には遠隔地バックアップ先として活用する札幌データセンターを開設しました。データセンターの無給油運転やディザスタリカバリ（自然災害からの復旧）のためのサービスなど、事業継続性を支える、安心・安全なクラウドサービスを提供していきます。

東芝 パーソナル&クライアントソリューション社は、2014年2月にハードディスクドライブの故障を事前に検知する技術を商品化、ソリューションの提供を開始しました。ノートパソコンから取得した内蔵ハードディスクドライブの自己診断情報を定期的に収集・蓄積し、得られた大量のデータを解析することで故障リスクのあるパソコンを検知し管理者に連絡します。この技術によって、ハードディスクドライブが故障する前にデータをバックアップ、お客様の重要なデータの消失を防ぐことができ、企業の事業継続に貢献します。

調達取引先との公正な取引

公正な取引のための方針

東芝グループは、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

東芝グループ会社の生産ならびにサービス提供に重要な役割を担われている調達取引先の皆様に、東芝グループの調達方針をより良くご理解いただくとともに、CSR推進にご協力いただくことを目的に、2005年2月に「東芝グループの調達方針（以下「調達方針」）」を制定し、国内外のお取引様に対して要請しました。

また、2008年5月には「調達方針」を改定し、「調達取引先様へのお願い」に、人権・労働安全衛生への配慮について明示するとともに、調達取引先様自身の調達活動にも、本方針を実践していただけるよう要請しました。

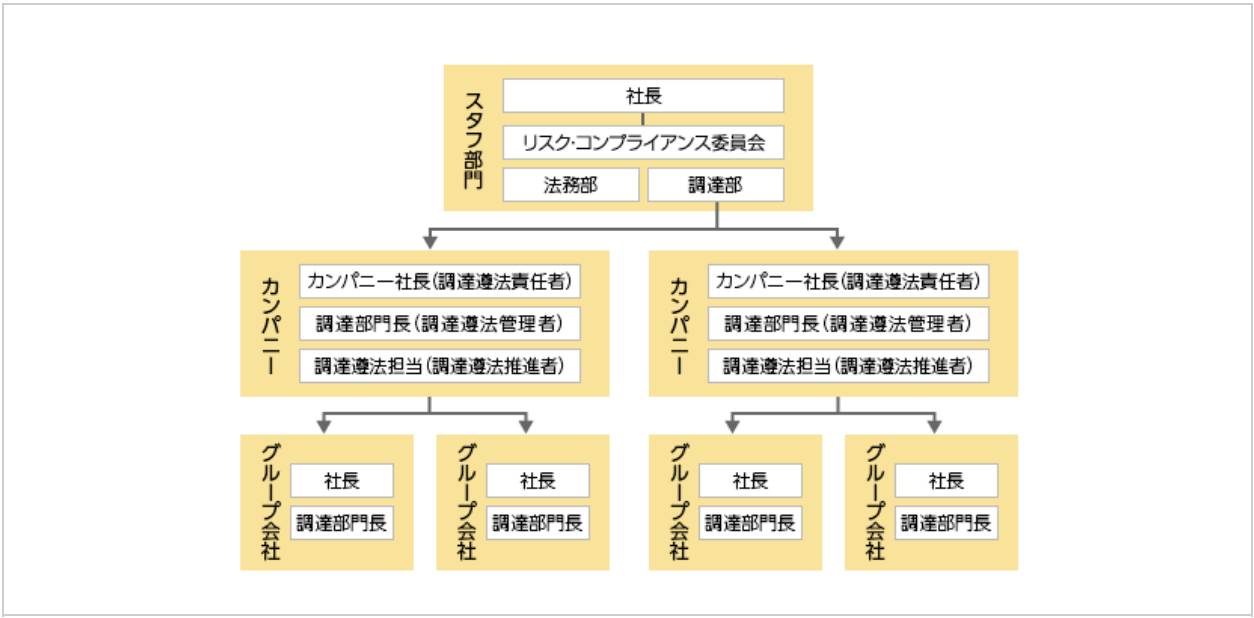
また、2012年5月に「調達方針」を改定し、新規取引開始時および継続取引にあたって、法令・社会規範の遵守を調達取引先選定の優先条件としました。また英国贈収賄法を反映し、あらゆる利害関係者への贈賄行為の禁止を調達取引先への要請事項として追加し、併せて国内外の調達取引先に周知しました。

- 東芝グループの調達方針
- 東芝グループ行動基準　第1章　4.　調達活動

公正な取引を徹底するための体制

東芝グループは、自らの調達活動と、調達取引先様の活動と双方におけるCSRの徹底を推進する部門として、2007年4月に、東芝の本社調達部門内に専門組織を設置し、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。
調達取引は、国内外の関連法令を遵守して実施されることはいうまでもありません。東芝グループの調達部門職制に連動した、調達遵法体制を整備し、調達遵法の対応を強化しています。
調達取引にかかわる、遵法関連の情報は、この調達遵法体制を通じて、グループ会社へ周知・徹底されます。
さらに、本社調達部門が主催し、遵法管理者、推進者が出席する調達遵法連絡会を通じて、各種施策を周知・徹底しています。

東芝グループのCSR調達推進体制図



取引先を対象とした通報制度「クリーン・パートナー・ライン」

東芝では、取引先通報制度「クリーン・パートナー・ライン」を開設しています。コンプライアンスや公正な取引の観点から東芝グループ関係者の問題点や懸念をご指摘いただいて速やかに是正できるよう、関係取引先などへ制度の周知と活用をお願いしています。

公正な取引を徹底するための点検・監査（下請法の遵守の徹底）

下請取引を実施している国内グループ会社を対象にした監査を継続的に実施しており、改善が必要と判断された事項については、改善計画に則った改善フォローを実施し、さらなる徹底を図っています。

公正な取引を徹底するための教育

公正な取引を徹底するため、東芝グループではさまざまな調達遵法教育を実施しています。2007年度から毎年、グループ国内従業員を対象にした、下請法のe-ラーニングを実施しています。
2013年度は58,783人が下請法のe-ラーニングを受講（受講率99.6%）しました。
グループ調達部門員向けには、適正な取引を実施、及び監督する為に、経験職務の各段階で、より高度な専門教育を実施しています。
グループ内の下請取引の適正化を指導する調達遵法監査員を計画的に育成し、調達遵法体制の下に配置しています。

調達取引先との協力

東芝グループは、調達取引先の皆様と相互信頼に基づいたパートナーとしての関係づくりを進めています。 環境に配慮した調達品を適正な価格と品質で安定的に供給していただくことが基本ですが、以下の活動も積極的に行い、東芝グループと調達取引先の双方にメリットのある「Win−Win」の関係強化を進めています。

1. 調達取引先の独自技術を活用した戦略部材の共同開発
2. 東芝グループの技術力を生かした調達品の品質向上・製造コスト削減の共同プロジェクト推進
3. 東芝グループの調達部門との連携による、調達取引先での調達コスト削減活動の展開

営業・販売における適法かつ自由・公正な競争

東芝グループは、法令遵守はもとより、健全な商慣行、社会通念に従った営業活動を徹底しています。独占禁止法などの遵守に係るガイドラインを定め、これに則って自由で公正な競争に努めています。また、情報の財産価値を認識し、営業活動で得られた第三者に関する情報については、他社の営業秘密、個人情報などを含めて適正な方法で入手し管理しています。

パフォーマンス報告　公正な事業慣行
サプライチェーンでのCSR推進

2013年度の主な進捗・成果

- 紛争鉱物3TGを使用している可能性のある、東芝グループ調達取引先約2,800社に対して、紛争鉱物使用調査を実施

サプライチェーンにおけるCSR推進の考え方

お客様に安心して製品をお使いいただくために、また、調達取引先も含めて人権・労働・環境面などのCSRを果たしていくために、東芝グループでは調達取引先における従業員の労働環境適正化や環境負荷低減など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。
適切な労働時間や賃金の管理だけでなく、労働者と経営者の意思疎通を図ること、安全衛生に配慮すること、また、工場周辺への環境に配慮することも、労働者の士気を高め、生産効率の向上に寄与すると考えています。
こうした考えのもとで、東芝グループの培った管理ノウハウを世界中、特に新興国の調達取引先と共有していきます。
紛争鉱物不使用に関する問題をはじめ、人身売買や奴隷などにかかわる米国カリフォルニア州トランスペアレンシー法、英国贈収賄法、そして環境問題など、CSRにかかわるステークホルダーの関心事項はますます多様になってきています。東芝グループは、これらの問題の解決を図っていくために、サプライチェーンにおけるCSRへの取り組みに注力していきます。

フィリピンの調達取引先監査

調達方針の徹底

東芝グループの調達方針やCSRにかかわる要請事項をまとめた「東芝グループ調達方針」を2005年2月に制定。人権・労働・安全衛生およびグリーン調達などの環境への配慮について調達取引先へ要請しています。2012年には人権への配慮と紛争鉱物不使用の項目を追加し、調達取引先約10,000社に対して徹底しました。
全ての新規取引先に「東芝グループ調達方針」を説明し、同意を求めています。

› 東芝グループ調達方針

CSRガイドブックの公開

調達取引先各社のCSR推進に役立てていただけるよう、安全衛生や環境に関する管理の視点などを紹介した「東芝グループサプライチェーンCSR推進ガイドブック※」を日・英・中・タイの4ヵ国語で作成し、ホームページで公開しています。
※ JEITA（社団法人電子情報技術産業協会）が作成した「サプライヤーCSR推進ガイドブック」に準拠した東芝版CSRガイドブック

- サプライヤーCSR推進ガイドブック日本語版 (PDF:418KB)
- サプライヤーCSR推進ガイドブック英語版 (PDF:149KB)
- サプライヤーCSR推進ガイドブック中国語版 (PDF:260KB)
- サプライヤーCSR推進ガイドブック タイ語版 (PDF:219KB)

調達方針遵守状況の点検・監査

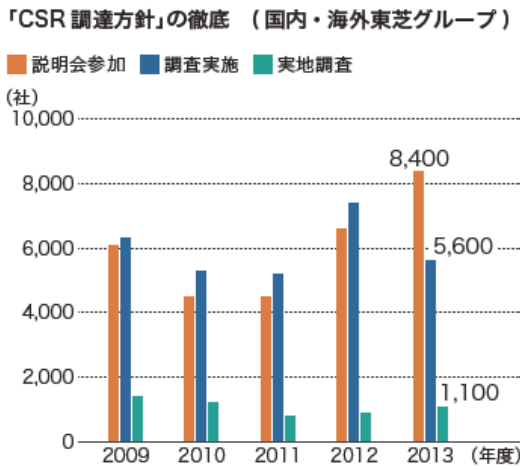
継続取引先に対しては、品質監査時などに製造現場の管理状況を確認し、必要に応じて改善を要請・支援しています。調達取引を新規に開始する場合は、調達する物品やサービスだけでなく、調達先の製造現場や管理の仕組み、経営状況などが東芝グループの調達・選定方針に即しているかを確認しています。

「CSR調達方針」の徹底

環境、人権、労働、安全にかかわる説明会や、調達方針に関する状況調査（自己点検含む）を各拠点で実施しています。

説明会参加と調査実施調達取引先数（2013年度、東芝グループ）

内容	説明会参加	調査実施 (自己点検含む)	実地調査
人権・安全	5,008社	1,638社	419社
環境	3,404社	3,975社	679社
合計	8,412社	5,613社	1,098社



調達取引基準違反時の対応

調達方針に違反した場合の対応について、基本的な対応として、まず、是正措置の要求を行うとともに、必要に応じて、是正指導、支援を行います。それでも、是正が困難と判断された場合は、取引を停止します。

指導・支援および取引停止社数（2013年度、東芝グループ）

内容	指導・支援	取引停止
人権・安全	432社	43社
環境	348社	1社

主な指導事例（2013年度）

環境配慮の徹底	・産業廃棄物の行政届出に関する指導 ・製造委託先の管理体制構築支援 ・ルール･運用方法の明確化に向けた改善指導
人権・労働安全の徹底	・危険な作業に関する是正指導

調達取引先を対象としたこれまでのCSR調査（2006～2012年度）

	調査対象		調査項目	摘要
	地域・取扱品目等	数		
2006年度	取引占有率の高い会社	100社	品質、環境、情報セキュリティ、人権・労働、安全衛生など	以前から調査していた品質、環境、情報セキュリティに項目を加えて実施
2007年度	アジアの主要な継続取引先	265社	人権・労働、安全衛生、環境保全	
2008年度	タイ調達取引先を選定	3社	労働・環境・調達など（実地監査）	重大な違反は発見されなかったものの、安全管理体制や現場での油漏れなどの環境管理について改善を指導
2009年度	中国の華南地区とマレーシア、インドネシアの調達取引先を選定	3社	労働・環境・調達など（実地監査）	重大な違反は発見されなかったものの、安全管理体制や現場での油漏れなどの環境管理について改善を指導
2010年度	中国で東芝ブランドの完成品を組み立てる製造委託先	16社 17拠点	CSR監査として、従業員との対話、環境保全活動、労務管理、二次調達先へのCSR遵守項目の確認と必要に応じた改善要請など	各社とも、従業員との対話を重視し、福利厚生を改善するとともに、環境保全活動では第三者機関の測定実施や認定を取得するなど、適切に管理されていることを確認
2011年度	特定製品の調達先	300社	紛争鉱物対応のためのパイロット調査	結果をふまえて2013年度より本格調査を実施
2012年度	グループ全体の調達先	のべ10,000社	「東芝グループ調達方針」への協力、紛争鉱物問題の理解度および取り組み状況	東芝グループ全体の調達先を対象とした、紛争鉱物対応のためのパイロット調査

東芝ブランド製造委託先監査での主な調査内容

区分	確認項目
対象企業自体のCSR状況	労務トラブル状況／従業員とのコミュニケーション状況の確認／労働契約、労働時間の確認／職場の安全状況の確認／従業員の健康状況の確認／環境対応（ISO14001取得状況）
調達先へのCSR遵守活動の状況	人権、労働、環境への配慮を含むCSR方針有無の確認／CSR方針の周知方法や遵守状況／工場排水や大気への排出の法令遵守状況

調達取引先とのパートナーシップ

調達取引先との公正な取引

東芝グループは、調達関連法令を遵守した公正な取引を通じて、調達取引先との健全なパートナーシップの構築に努めています。

› 調達取引先との公正な取引

サプライチェーンにおけるCSRに関する啓発

東芝グループでは、調達取引先へCSR推進を要請するとともに、その支援にも力を注いでいます。

活動事例：調達方針説明会の開催

東芝グループでは、毎年「経営方針・調達方針説明会」を開催しています。2013年度は東芝の主要調達先90社の経営層の方々にお集まりいただき、東芝グループのCSR調達への協力・理解をお願いしました。

調達取引先とともに

東芝グループは、キャパシティビルディングの一環として、調達取引先への教育を通じて相互信頼に基づく、より良いパートナーシップの構築に努めています。

活動事例：東芝情報機器フィリピン社での取り組み

調達取引先の監査

HDD(ハードディスクドライブ)の製造拠点である「東芝情報機器フィリピン社」(TIP)は、2002年にアジアの企業で初めてSA8000※1の認証を取得。従業員の声を客観的に聞いて労働環境の改善につなげていくだけでなく、その取り組みをサプライヤーにも広げています。
サプライヤーへのCSRマネジメントを強化するため、毎月1社(年間12社)の調達取引先監査を継続しています。2005年に開始して以来、現在までに137回の監査を実施しています。調達取引先に対しては、東芝グループ行動基準、東芝グループ調達方針、SA8000、OHSAS18001※2、EICC行動規範※3などの基準にもとづき、CSRに関する取り組み状況の確認を実施しています。基準を満たさない調達取引先に対しては、是正を要請するとともに改善に向けた指導、サポートを行っています。
監査での主な改善指摘事項は、労働時間、休日・休暇などの労働条件や職場の安全・衛生の管理などで、今後も監査や指導を通じて長期的なパートナーシップを築くべく調達取引先のCSR活動の推進を支援していきます。

※1　SA8000:Social Accountability International による就労環境評価の国際規格
※2　OHSAS18001:Occupational Health and Safety Assessment Series/労働安全衛生に対するリスクと対策の一覧化および責任所在の明確化等を目的とする規格
※3　EICC行動規範:Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct(電子業界CSRアライアンス行動規範)

活動事例：フィリピン労働省の調達取引先CSR推進プログラム「KAPATIRAN」に参加

東芝情報機器フィリピン社（TIP）は、フィリピン労働省が2011年に導入したサプライヤー・パートナーシップ・プログラム「KAPATIRAN」を推進しています。これは、大企業が”Big Brother”となり、“Small Brother”である中小企業の労働・安全衛生をサポートする仕組みです。電子業界ではTIPが最初に参加しました。
プログラムに基づき、TIPは毎年、調達取引先から10社を選定し、1年をかけて教育・支援。終了後はレポートを労働省に提出します。外部講師を招いての各種トレーニングなどもTIPが支援します。本活動を通じて、調達取引先のCSR推進を支援するとともに、良好なパートナーシップを構築しています。

› 活動ハイライト報告　重要テーマ　サプライチェーンでのCSR推進　年次トピックス

トピックス：東芝国際調達香港社が「香港環境施策・優秀社アワード2012」金賞受賞

東芝国際調達香港社は、2013年5月、香港行政当局から、日系企業として初めて「香港環境施策・優秀社アワード2012※」輸出貿易部門の金賞（第1位）を受賞しました。
定期調査、実地監査などを通じたサプライヤーへの継続的な環境CSR啓発活動が評価されたことが受賞につながりました。授賞式は香港マスコミに大きく報道され、輸出貿易部門の金賞である同社の活動内容も紹介されました。

※「香港環境施策・優秀社アワード」プログラム
香港生産力促進局が2008年からスタートした環境保護活動プログラム。
大学および環境組織など公的機関により、製造・貿易・物流・建築など11部門の企業環境保護活動を認定評価し、部門ごとの最優秀企業を選抜、表彰するプログラム。

EICCへの加盟

2011年6月に電子業界のCSR推進団体であるEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）に加盟しました。
EICCの行動規範の趣旨に沿って、サプライチェーンにわたって労働、安全衛生、環境、倫理といったCSRに取り組んでいくために、国内外の半導体などの製造拠点に対してEICC行動規範に関する教育を実施しました。

紛争鉱物の不使用について

2013年1月に米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）の紛争鉱物問題に関する1502条が施行され、米国上場していない東芝グループも、上場企業のサプライチェーンに連なる企業として、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で採掘された紛争鉱物の使用状況について調査し、顧客に報告することが必要になりました。

東芝グループは、この法施行に先立ち、2011年10月に紛争鉱物に関する社内体制を整備し、「東芝グループ紛争鉱物対応方針」を定めてホームページで公開しました。人道的な観点から、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で産出された、非人道的行為にかかわる紛争鉱物の錫、タンタル、タングステン、金を原材料として使用しない方針を定めました。

東芝グループ紛争鉱物対応方針
東芝グループは、コンゴ民主共和国およびその近隣周辺の紛争、および、人身売買、奴隷、強制労働、児童労働、虐待、戦争犯罪などの非人道的行為に関わる、錫石、コルタン、鉄マンガン重石の派生物である錫、タンタル、タングステン、並びに金の使用を禁止するよう推進します。

・「OECD(経済協力開発機構)の紛争鉱物デュー・デリジェンスガイダンス」に従ってサプライチェーンを適切に管理していきます。
・EICCおよびGeSI※が開発したEICC/GeSI帳票(紛争鉱物レポーティング・テンプレート(CMRT))を利用して、サプライチェーンの調査を実施していきます。
・今後、紛争鉱物の製錬所の監査プログラム(Conflict-Free Smelter (CFS) Program)あるいは他のプログラムの開発により紛争鉱物を完全に排除する調達方法が確立された場合には、それに従った調達取引を行います。
・コンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域から産出された鉱物全てを使用しないのではなく、同地域における紛争などに関わらない適法に取引された鉱物は使用していく方針です。

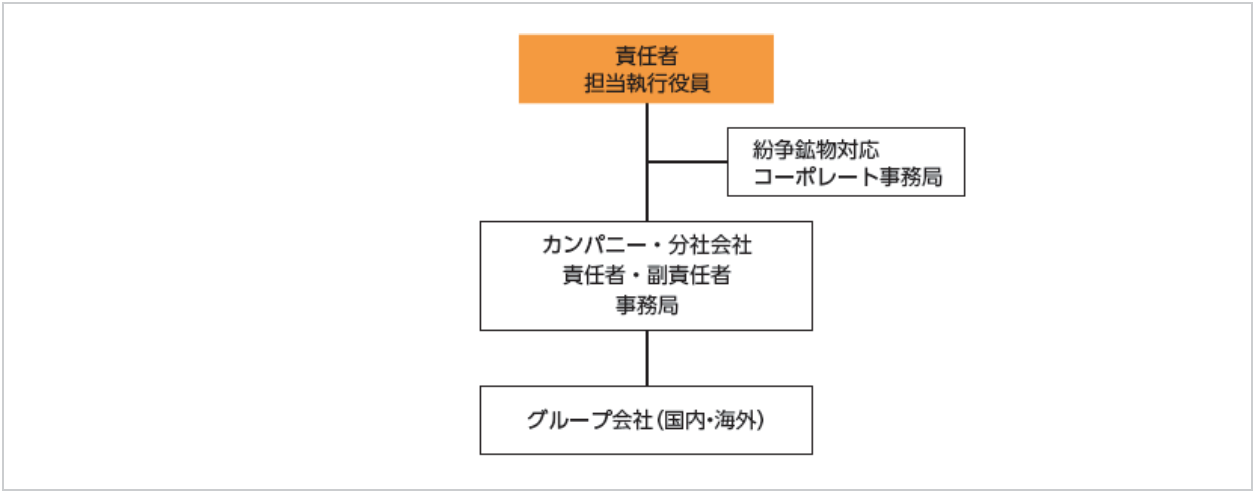
東芝グループの調達取引先の皆様も、これらの紛争鉱物対応方針にご協力いただくようお願いいたします。

※ Global e-Sustainability Initiative（情報通信技術関連企業を中心としたグローバル・eサステナビリティ・イニシアチブ）

東芝グループ紛争鉱物推進体制

CSR担当役員が責任者となり、関係するコーポレート部門からなる「コーポレート事務局」が、「東芝グループ　紛争鉱物対応ガイドライン」に従った活動を推進しています。社内カンパニーは、それぞれ紛争鉱物対応責任者、事務局を選任。「カンパニー事務局連絡会」で、東芝グループとしての取り組みの徹底と、情報を共有しています。

東芝グループ紛争鉱物推進体制



紛争鉱物対応調査

2011年度には、半導体部門などの調達取引先約300社に対して、紛争鉱物の使用状況や製錬所のパイロット調査を実施しました。
2012年度には、東芝グループ調達取引先のべ10,000社に対して、紛争鉱物問題の理解度及び取組み状況について、調査を実施しました。
2013年6月からは、紛争鉱物報告テンプレート（EICC/GeSI帳票）を使用した紛争鉱物の使用状況や製錬所情報の本格調査を開始し、3TG※を使用している可能性のある調達取引先約2,800社を対象に調査を行いました。調査に先立ち、東芝グループ調達取引先に対して、「調達先紛争鉱物調査説明会」を開催。紛争鉱物問題の現状や、製錬所の特定に向けた調査への協力を依頼しました。国内、海外でのべ440社が参加しました。

※　錫(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)。それぞれの英語頭文字をとって「3TG」と称される。

東芝グループの紛争鉱物問題への取り組み

業界団体での取り組み

2011年6月に電子業界のCSR推進団体であるEICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）に加盟しました。
2011年11月にはJEITA※「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体との連携を図っています。2014年5月からは同検討会内の「コンフリクト・フリー・ソーシング　ワーキンググループ」 にも参加し、日本の自動車業界、電機業界連携の、コンフリクトフリー調達の推進と啓発に取り組んでいます。

※ 社団法人 電子情報技術産業協会

› 責任ある鉱物調達検討会

官民連携プロジェクトへの参加

米国政府が提唱する官民連携のプロジェクトPPA（The Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade）に2011年11月から参加しています。武装集団の資金源を絶ち、コンゴ民主共和国周辺地域の経済的支援に貢献していきます。

NGOとのコミュニケーション

2012年2月に紛争鉱物問題に取り組む米国NGO Enough Project やA SEED JAPANと意見交換しました。
また、2014年2月には、CBCC訪米CSRミッションの一環で、米国NGO Responsible Sourcing Networkとの対話も行いました。

グリーン調達

東芝グループでは、環境基本方針を定め、すべての事業プロセス・すべての製品で、“豊かな価値の創造”と“地球との共生”を一体とした環境配慮に取り組んでいます。
製品を「つくる」段階から、お客様が「つかう」、そして役割を果たした後に再び資源として「いかす　かえす」まで、さまざまな環境影響を製品のライフサイクル全体で総合的に評価する必要があります。東芝グループでは「つくる」段階での取り組みの一つとして、グリーン調達を推進しています。

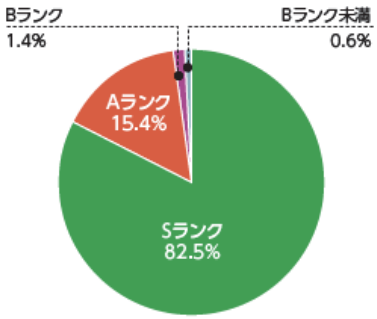
2003年に制定した「グリーン調達ガイドライン」に基づいて、積極的に環境保全を推進している調達取引先から、環境負荷の小さい製品・部品・材料などを優先的に調達しています。その後、有害化学物質などの環境負荷・リスクを低減していくために製品の含有化学物質に関する法規制が強化されるなかで、サプライチェーン全体にわたる活動が必須となってきました。
こうした状況のもと、東芝グループは2006年および2010年に「グリーン調達ガイドライン」を時代の要請に即した内容に全面改訂しました。調達取引先の皆様には、持続可能な社会の構築に向けて、グリーン調達へのご理解とご協力をお願いしています。また、調達取引先を対象に環境評価および調達品の含有化学物質の調査と評価を実施しています。

› グリーン調達ガイドライン

グリーン調達の視点で調達取引先の評価・選定を実施

調達取引先の皆様から、自社の環境活動についてISO14001に準拠したグリーン度（東芝基準）を自主的に評価した結果を報告していただいています。調達取引先の選定にあたっては、評価ランクがより上位の調達取引先と優先的に取引することとし、グリーン度の向上をお願いしています。

調達取引先のグリーン度（2013年度）
（優先調達取引先　97.9%　SランクとAランク）



Sランク（優先）
Aランク（良好）
Bランク（改善要請）
Bランク未満（改善要請）

グリーン購入

東芝グループ各社は、事務機、文房具など事務用品の調達品につき、エコマーク認定品、再生材料使用品、再使用可能品、分別回収可能品などの環境配慮商品を環境推奨品として登録するなど、環境負荷がより小さい調達品を選定するよう努めています。 社内で使用するパソコン、コピー機及びコピー用紙、及び事務文房具を対象に、グリーン購入を実施しています。

パフォーマンス報告　公正な事業慣行
輸出管理

輸出管理に関する方針

東芝グループにおける輸出管理の基本方針は、東芝グループ行動基準に示すとおり「事業活動を行う国や地域の輸出管理に関する法令（日本の場合は外為法）、及び米国原産貨物・技術の取引を行う場合は米国の輸出管理に関する法令を遵守すること」と「国際的な平和と安全の維持を阻害するおそれのある取引に関与しないこと」です。
この基本方針に基づき「輸出管理プログラム(以下、東芝ECCP※)」を策定するとともに輸出管理体制を構築し、輸出許可の要否を判断するための貨物・技術の該非判定と厳格な取引審査、定期的な輸出管理監査、全役員・従業員への教育、所管グループ会社に対する指導・支援などを実施しています。

東芝輸出管理プログラム（東芝ECCP）

第1章　基本方針
第2章　用語の定義
第3章　輸出管理体制
第4章　管理手続
第5章　教育
第6章　監査
第7章　違反の告知・罰則
第8章　グループ会社

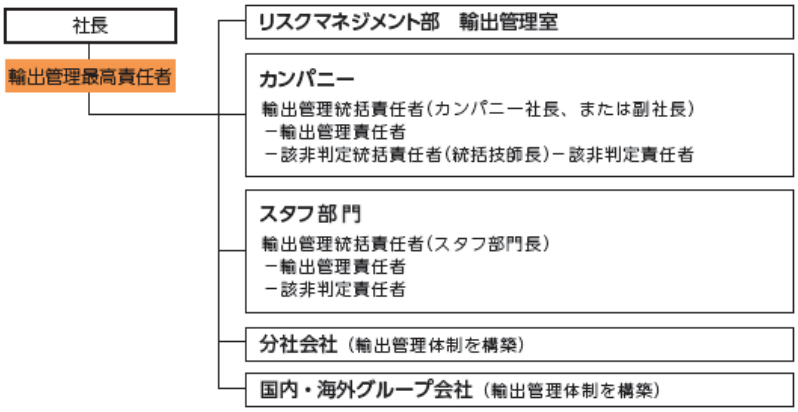
› 東芝グループ行動基準　第1章　6.　輸出管理

※ ECCP: Export Control Compliance Program

輸出管理に関する体制

東芝の輸出管理体制は、代表執行役またはそれに相当する者を輸出管理の最高責任者に充て、その最高責任者のもとに「東芝ECCP」の運用全般を管理する組織としてリスクマネジメント部輸出管理室を置いています。社内カンパニーではカンパニー社長または副社長が、スタフ部門ではスタフ部門長が輸出管理を統括する輸出管理統括責任者として、それぞれの輸出管理体制を構築しています。グループ会社においても同様の輸出管理体制を構築しています。

東芝グループの輸出管理体制



貨物・技術の該非判定

法令により経済産業大臣の輸出許可が必要かどうかを判断する該非判定は、製品の規格、性能を熟知した各部門の技術者が行い、該非判定責任者が承認します。さらに、カンパニー、スタフ部門の輸出管理責任者が法令に照らして再度チェックし、問題ないことを確認します。

取引審査

取引審査は、用途確認や顧客審査を取引部門が行い、カンパニー、スタフ部門の輸出管理責任者が問題ないことを確認します。
さらに、経済産業大臣の輸出許可を必要とする取引、懸念のある国・地域向け取引などについては、輸出管理室が再度厳格に審査を行い、問題ないことを確認し承認します。
取引部門は、経済産業大臣または米国政府の輸出許可が必要な取引の場合には、輸出許可を取得後に取引を行います。

輸出管理監査

スタフ部門とその所管するグループ会社およびカンパニーに対しては、輸出管理室が定期的に監査を行い、法令を遵守し適正に輸出管理が実施されていることを確認しています。カンパニーは、所管のグループ会社に対して定期的に監査を行います。監査での指摘については、改善処置計画を提出させるとともに、その改善実施状況を確認します。

輸出管理教育

輸出管理の重要性を認識させ、かつ「東芝ECCP」および輸出管理規程を周知・徹底するため、輸出管理室はカンパニー、スタフ部門やグループ会社などに対し輸出管理教育（定型教育、専門教育）を行っています。
さらに、東芝の全従業員を対象に毎年ｅラーニング教育を実施しています。

グループ会社に対する指導・支援

国内はもちろん海外の東芝グループ会社は、「東芝ECCP」をモデルに当社と同様の輸出管理を行っています。この実施状況については、輸出管理監査を通じて確認します。
輸出管理室は、カンパニーやグループ会社を集めて輸出管理推進会議を毎月開催し、国際情勢、規制動向、要請事項などを伝達するとともに、情報・意見交換を行っています。カンパニー所管のグループ会社に対しては、カンパニーが輸出管理の指導・支援を行います。
また、海外グループ会社に対する支援強化を目的に、現地の輸出管理実務者を対象として、2012年には中東・アフリカ・シンガポール、2013年には中国の上海で情報交換会を開催しました。さらに、2014年4月から、東芝アジア・パシフィック社（シンガポール）に輸出管理地域推進室を設置し、アジア地域を中心としたグループ会社の指導・支援を行っています。

パフォーマンス報告　公正な事業慣行
情報セキュリティ管理

情報セキュリティに関する方針

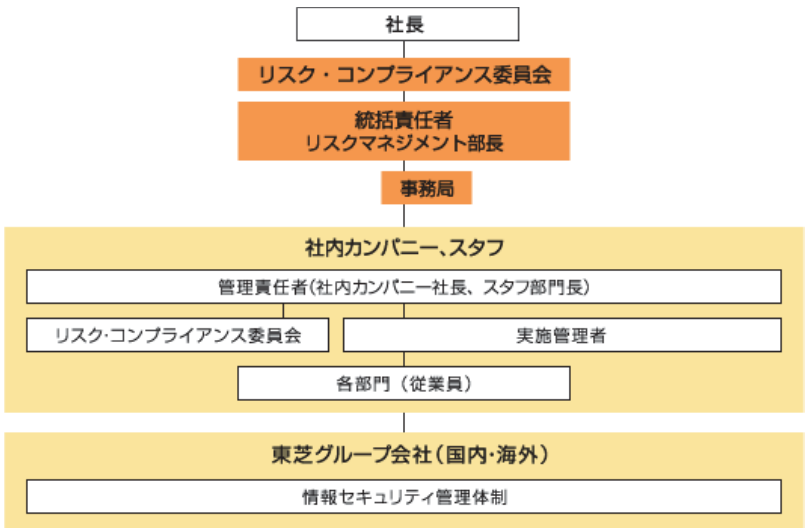
東芝は、「お客様の情報、経営情報、技術・生産情報など、事業遂行過程で取扱うすべての情報」の財産価値を認識し、会社情報を秘密として管理するとともに、その不適正な開示・漏洩・不当利用の防止など情報の保護に努めることを基本方針としています。この方針は、東芝グループ行動基準の「会社情報・会社財産の保護」の項に規定し、東芝グループの全役員・従業員に周知しています。
東芝は法令や社会環境の変化に対応し、また情報セキュリティをより確実に管理運用するため、関係する規程類を継続的に見直しています。これらの取組みは、国内外グループ会社へ展開し、海外においては現地の事情をふまえた規程づくりと運用を進めています。

› 東芝グループ行動基準　第2章　16.　会社情報・会社財産の保護

情報セキュリティの管理体制

東芝グループは、情報セキュリティを経営課題として取り組むために、東芝のリスクマネジメント部長を統括責任者とし、社内カンパニー社長／スタフ部門長、グループ会社社長など、各組織のトップを責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。
情報セキュリティ統括責任者は、定期的に開催するリスク・コンプライアンス委員会で、全社に係る情報セキュリティを確実にするために必要な審議を行います。また情報セキュリティに係る社内規程が円滑、効率的かつ確実に運用されるよう施策を立案し、実行します。
社内カンパニーにおいては、カンパニー社長が情報セキュリティ管理責任者を務め、各カンパニーの情報セキュリティについて全責任を負います。また、管理責任者は実施管理者を任命し管理体制の運営について責任を負わせています。
また、管理責任者は、所管する東芝グループ会社に対して、東芝と同等レベルの情報セキュリティ管理を実施させるため、指導・支援を行います。

東芝グループ　情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティに関する点検・監査

東芝は多様な事業分野を有することから、全社の情報セキュリティを確保するためには、各部門が自律的にPDCAサイクルを回すことが大切です。そこで、すべての部門が毎年、社内ルールの遵守状況を自ら点検し、問題点の発見・改善に努めています。各部門の点検結果や改善活動は、リスクマネジメント部が評価し、是正が必要であれば指導・支援します。
また、これらの取り組みは海外を含む東芝グループ全体に展開しており、毎年、東芝のほか国内外のすべてのグループ会社が自主監査を行い、各社の情報セキュリティレベルの向上につなげています。
なお、東芝グループでは、重要な秘密情報を取り扱う事業部門を中心に、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS :Information Security Management System）認証を取得しています。2014年4月現在、東芝を含め、事業遂行上認証取得が必要と判断した22社（25部門）すべてで認証を取得しています。

情報セキュリティ対策

東芝グループは、4つの視点で情報セキュリティ対策を実施しています（下表参照）。これらの施策は、リスクマネジメント部が規程やガイドラインに盛り込み、通知や説明会などによって東芝グループ全体に周知しています。

4つの視点で情報セキュリティ対策を実施

対策区分	内容
（1）組織的対策： 体制をつくり、ルールをつくる	・情報セキュリティ関連規程類の定期的な見直し ・体制の構築と維持 ・監査の実施　など
（2）人的、法的対策： ルールを従業員等に守らせる	・就業規則で情報保護義務や罰則など定める ・定期的な従業員教育の実施 ・委託先の情報セキュリティ評価や秘密保持契約の締結　など
（3）物理的対策： ルールの具体化を物理的側面で支援	・情報機器の持出し管理 ・施設立入り制限や、入退室（館）管理 ・重要度の高い情報の施錠管理　など
（4）技術的対策： ルールの具体化を技術的側面で支援	・ウイルス対策やハードディスクの暗号化 ・セキュリティパッチの適用 ・ネットワークファイアウォールの適切な管理　など

特に技術的対策では、年々高度化するサイバー攻撃などによる外部からの不正アクセスや情報の漏洩を予防するため、社外に公開するサーバの保護対策を強化し、社内にウイルスなどが侵入した場合でも迅速に処置できるように社内システムの監視を強化しています。

情報セキュリティ教育

東芝は、社内ルールの徹底を図るために、すべての役員、従業員、派遣社員を対象に、毎年情報セキュリティ教育を実施しています。2013年度は東芝約3万7千人、東芝グループ全体で約19万人がe-ラーニングや講義を受講しました。
この定期教育のほか、情報セキュリティの推進実務者向けの専門教育を実施しており、2013年度は35人が受講しました。また新卒採用者導入教育の一環として情報セキュリティカリキュラムが組まれており、2013年度も全新入社員が情報セキュリティ教育を受講しました。

秘密情報に関する保護方針

東芝は、情報セキュリティ関連規程を定め、秘密情報の保護を適切に行っています。自社の情報と契約に基づき入手したお客様の秘密情報を適切に管理することを義務づけ、他社情報を自社情報に混入させないなど、ルールを明確に定めています。
この内容を徹底するため、全従業員から秘密保持に係る誓約書を取得しています。

秘密情報の保護に関する体制

秘密情報の保護に関する体制

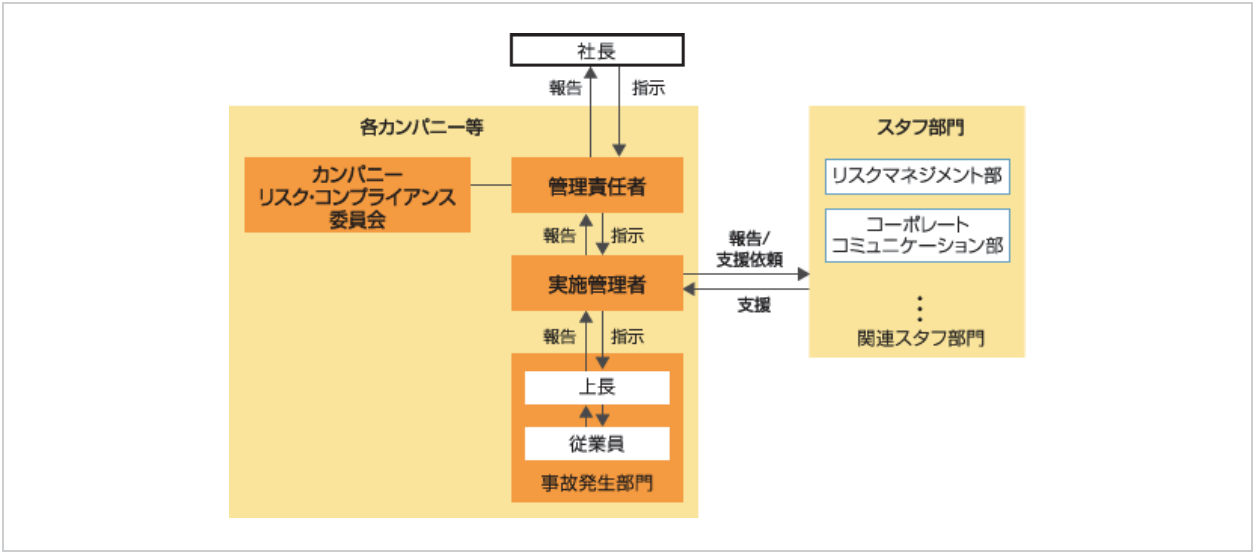
東芝は、情報セキュリティ管理体制を構築し、役割と責任を定め規程に基づいて運用しています。

東芝は、情報セキュリティ関連規程に、「情報を作成し、若しくは第三者から守秘義務や管理義務を負って情報を入手した部門」を情報オーナー部門と定めています。情報オーナー部門長は、情報ごとに機密性、完全性、可用性を勘案して重要性を判断し、取扱方法を定めるなど、秘密情報の保護にあたって重要な役割を担っています。

秘密情報の漏洩など事故時の対応

秘密情報の漏洩など、万が一情報セキュリティ事故が発生した場合、情報セキュリティ事故報告体制に則り、迅速な対応をとっています。
従業員は、会社情報の漏洩などの事故発生またはその可能性を認知した場合、直ちに実施管理者へ連絡します。報告を受けた実施管理者は、原因の究明や再発防止策の検討など、必要な措置を講じます。また法令などに違反するおそれのある重大な秘密情報の漏洩またはその可能性が発生した場合は、該当する法令などに従い、関連スタフ部門において協議のうえ、公表などの対応を実施します。

情報セキュリティ事故報告体制



秘密情報にかかわる事故発生の状況

東芝事業場内で共同開発に従事していた提携先企業の従業員により、東芝の秘密情報が不正に持ち出され、当該従業員の再就職先企業で使用されていたことが2013年度に判明しました。
東芝は、事業競争力の源泉である技術の先進性を確保していくため、最善の情報漏洩防止体制の構築を図るとともに、不正競争行為に対して断固たる措置を講じていきます。

個人情報保護

個人情報保護に関する方針

東芝が事業活動を通じてステークホルダーの皆様から取得した個人情報は、皆様の大切な財産です。同時に、東芝にとっても新たな価値創造の源泉となる重要資産です。これらのことを認識して、個人情報の保護に取り組んでいます。
東芝は、個人情報保護を早くから重視しており、2000年にJIS Q15001準拠の「東芝個人情報保護プログラム」を制定し、2001年にはプライバシーマークを取得しました。その後もマネジメントシステムの継続的改善に努め、2013年4月には7回目となる同マークの使用許諾を受けています。

10300003(07)

> 個人情報保護方針

個人情報保護に関する体制

東芝では、2000年5月に、プライバシーマーク取得をめざして規程を制定し、個人情報保護体制を構築してきました。
東芝の個人情報保護に責任を持つ統括責任者をリスクマネジメント部長が務め、全社事務局が統括責任者を補佐して個人情報保護の施策展開を図っています。
社内の各組織においては、社内カンパニー社長／スタフ部門長など組織のトップを管理責任者、総務部門長を実施管理者、企画業務責任者および情報システム責任者を副実施管理者とする体制を構築し、個人情報保護に取り組んでいます。
また、国内グループ会社でも2005年4月の個人情報保護法全面施行に合わせて、同様の体制構築を進め、個人情報保護を実施しています。
海外の東芝グループ会社は、各国の法制度に従って個人情報保護に取り組んでいます。

東芝グループ　個人情報保護体制

個人情報の漏洩など事故時の対応

東芝グループは、個人情報に係る事故の発生に備え、迅速な対応と情報公開を実施する体制を整え、万が一発生した場合は社内手続きに従って対応しています。
個人情報漏洩事故、またはそのおそれのある事案が発生した場合、各部門の実施管理者からリスクマネジメント部に報告・連絡します。
報告を受けたリスクマネジメント部では、関連する法令・省庁指針などに従い、本人の権利利益の侵害の可能性を勘案の上、関連部門と連携して対応します。

個人情報保護・管理に関する点検・監査

東芝グループでは、各部門が自律的にPDCAサイクルを回す事が個人情報や秘密情報を適切に管理するための確実な取組みであると考えています。その中心となるのが部門ごとに実施する自主監査です。各部門は東芝規程の要求事項を記した情報セキュリティ・個人情報保護自主監査チェックリストをもとに自主監査を行い、不十分なところは改善計画を策定し、改善活動を行います。

個人情報保護は、遵法事項として、経営監査部が各部門に実施する経営監査項目の一つになっています。

また、プライバシーマーク取得は個人情報保護の実効性を担保する効果的なアプローチであることから、東芝をはじめ、業務受託によりお客様の個人情報を大量に取り扱う東芝グループ会社など、事業遂行上必要と判断した23社すべてが取得しています (2014年4月現在) 。

個人情報にかかわる事故発生の状況

2013年度、東芝グループでは個人情報の漏洩事故や外部当事者・規制当局などからの不服申立て等は発生していません。引き続き個人情報保護に係る事故防止に向けて万全の態勢で取り組んでいきます。

個人情報保護・管理に関する教育

個人情報保護に関する定期教育は、情報セキュリティ教育に合わせて、役員、従業員、派遣社員を対象として毎年実施しています。2013年度も、第三者提供に際しての注意点や個人情報保護のポイントを教育内容に織り込み、従業員などの意識啓発を図りました。

お客様の個人情報保護

東芝では、利用目的を明示し、原則としてお客様本人から同意を得て直接個人情報を取得しています。
取得する情報は、ご住所、お名前、電話番号、メールアドレスなどお客様とのご連絡やサービス提供のために必要不可欠である基本的な個人情報が大半です。東芝において保有する個人情報の主な利用目的は、以下のホームページに公表しています。

> 個人情報の利用目的

保有する個人情報は、社内規程に従って適切に取り扱っており、また情報セキュリティ管理体制と一体になって厳重に管理しています。
なお、株主の皆様の個人情報は、株式関連事務を委託している信託銀行において、厳重に管理しています。

従業員の個人情報保護

従業員の個人情報については、利用目的などに同意を得て取得・利用し、人事勤労部門を中心に厳重に管理しています。
採用応募者の個人情報も、利用目的に同意を得た範囲で利用し、適切に保護しています。

委託先での個人情報管理

東芝は、個人情報の取り扱いを外部業者へ委託する場合は、東芝が定める「情報セキュリティ評価基準」に従い、プライバシーマーク取得業者など、適切な委託先を選定しています。
選定した委託先との間では通常の業務委託契約のほか、個人情報保護に関する覚書の締結または誓約書の提出を義務づけています。また委託先の個人情報取り扱い状況を、立入監査などによって定期的に確認しています。

パフォーマンス報告　公正な事業慣行
知的財産の保護

知的財産保護に関する方針

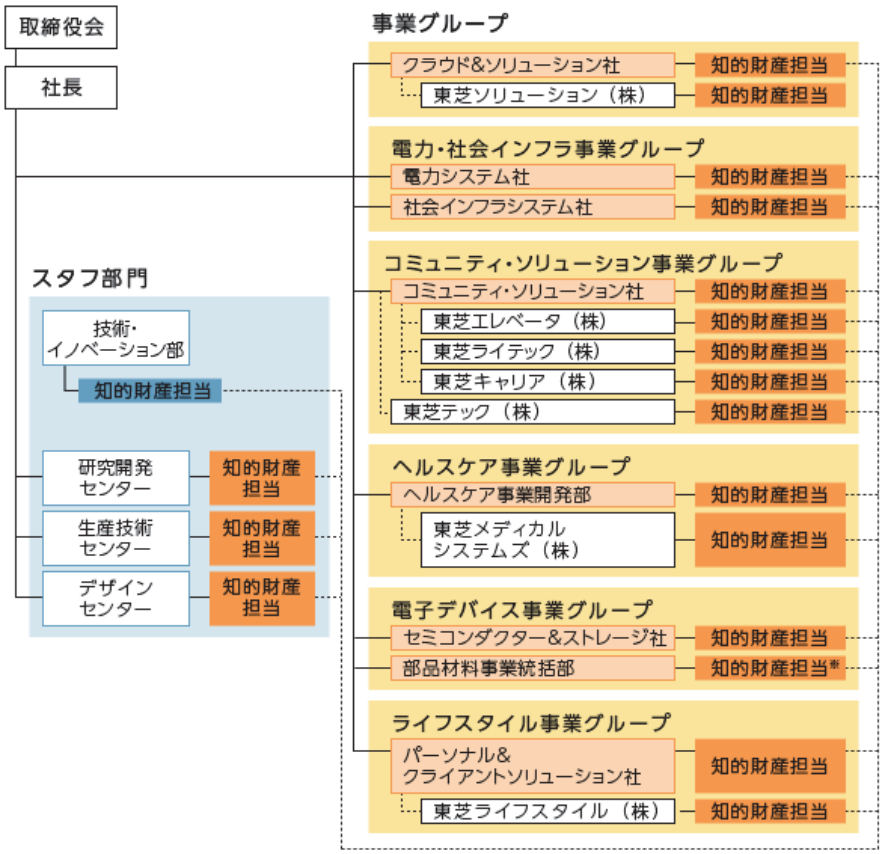
東芝グループでは「知的財産権に関する法令を遵守すること」「会社の知的活動の成果を知的財産権によって保護し、積極的に活用すること」「第三者の知的財産権を尊重すること」を知的財産保護の基本方針として、「東芝グループ行動基準」で定めています。
この一環として、例えば、東芝ブランドを毀損する模倣品に対しては、各国の取り締まり当局と連携して、その排除に努めています。

› 東芝グループ行動基準　第1章　11. 知的財産権の尊重

知的財産保護に関する体制

知的財産権の保護は、東芝ではスタフ部門の知的財産部が担当し、社内カンパニーや主要グループ会社においてもそれぞれの知的財産権の保護を担当する組織を設置しています。

知的財産保護に関する体制（2014年6月現在）



知的財産の保護に関する点検・監査

事業を営むうえで、第三者の知的財産権を侵害したり、第三者から特許を侵害しているとして訴訟を提起されるリスクがあります。東芝では、このようなリスクを低減し、あるいはなくすために、事業展開にあたっては第三者の特許をはじめ関連する知的財産権を事前に調査し、必要な対策をとっています。
また、ソフトウエアの違法コピーの発生を防止するために、東芝および国内外のグループ会社において、ソフトウエアの適正管理に関する調査を実施しています。2013年度も国内外で調査を行い、特に問題がないことを確認しました。

知的財産保護に関する教育

インターネットの普及にともない、第三者の著作物が広く公開され、誰もがコンピュータソフトウェアを含めて他人の著作物を容易にコピーできる環境となっています。著作物の無許可利用を未然に防ぐため、東芝および国内外のグループ会社において役員・従業員への教育を実施しています。
2013年度は、東芝および国内グループ会社を対象に著作権e-ラーニングを実施しました。

模倣品対策

東芝製品の模倣品を放置することは、東芝のブランド価値や社会的信用を脅かすだけでなく、純正品と誤認したお客様が期待する品質のともなわない製品を購入してしまう恐れがあります。
そこで、お客様に東芝製品を安心して購入いただくために、公的機関とも連携して、東芝の知的財産権を侵害する模倣品の排除に努めています。海外で模倣品が発見された場合には、現地の政府機関を直接訪問して、対策方法について意見を交わすなど、建設的かつ計画的な施策を講じます。中国においては、「TOSHIBA」および「東芝」商標について馳名商標（著名商標）の認定を受けています。
近年は、さまざまな模倣品が発見されてきており、かつ巧妙な事例も増えています。当社は、馳名商標認定も活用しながら、複雑化し、拡大化すると予想されている模倣品問題の抜本的解決をめざして、今後も対策強化を行っていきます。

知的財産にかかわる係争、訴訟、判決の状況

2014年6月末現在、知的財産権に関して、有価証券報告書に記載するような事業等のリスクに該当する事項は、ありません。

品質管理

2013年度の主な進捗・成果

- 設計上流での製品不良未然防止活動を推進（品質力の強化）

品質方針

東芝グループでは「品質方針」に基づいて、安全で安心してご使用いただける製品・システム・サービスをお客様に提供することを最大の使命と考え、お客様視点の品質向上に努めています。潜在リスクへの感度と対処のスピードをあげて、製品事故の撲滅とお客様満足度No.1の実現をめざしています。

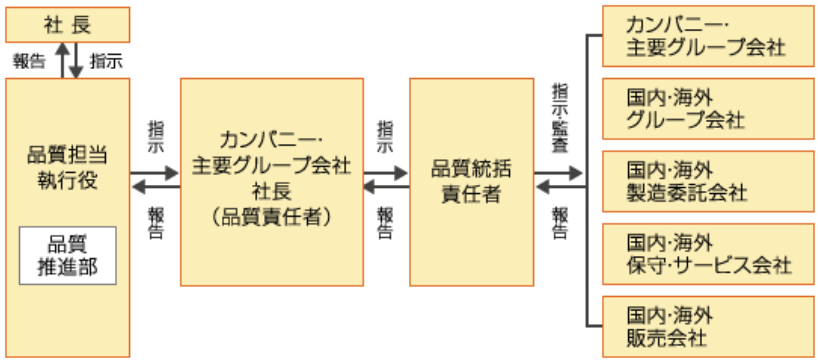
東芝グループ総合品質保証基本方針-行動基準

1. お客様の立場に立った品質の確保を行います。
2. 関連する法令と契約を遵守するとともに、お客様と第三者の権利を尊重します。
3. 全数良品をめざす品質システムを確立し維持します。
4. 全部門、全員参加で品質の作り込みを行います。
5. 真因の追究による本質改善をめざします。

品質推進体制

東芝グループでは、グローバルの品質責任者として「品質担当執行役」を、各カンパニー・主要グループ会社に「品質統括責任者」を設けています。品質担当執行役は、品質統括責任者を集めた会議を定期的に開催し、方針の共有と施策推進の徹底を図っています。品質統括責任者は、製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体の品質向上のために、各々が所管する国内外の事業所および調達取引先、保守・サービス会社、製造委託会社を指導・監査しています。

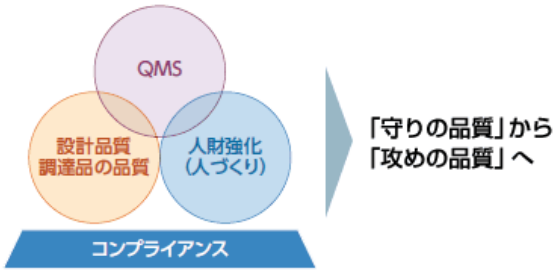
品質管理体制



品質力の強化

「守りの品質」ではなく「攻めの品質」を基本として「品質力」の強化を図っています。取り組みの核となる4本の柱（下図参照）を、QMS（品質マネジメントシステム：ISO9001認証取得だけでなくその成熟度向上をめざす）を中心に、製品不良の主要因となっている設計・調達品の品質改善とQMSを成熟させる人財の強化をその両輪として推進しています。コンプライアンスは、活動全体を支える土台となっています。

「品質力」を高める4本の柱



また、東芝グループでは、品質力の向上に向け、設計品質に関し、DFQ活動（Design For Quality）の取り組み施策として、設計業務を中心にFMEA（Failure Mode and Effects Analysis）活動を推進しています。FMEA活動のさらなる活性化をめざし、活動内容に基づく情報交換ワーキングを進めるとともに、4つの事業においてFMEA活動を定着させるためにインストラクター養成を推進して、上流から、製品不良の未然防止を図っています。特に2013年度は、パソコンやテレビのデジタルプロダクツ部門、クリーナーの家庭電器部門、また社会インフラ部門で集中的にFMEAインストラクターを養成・認定し、活動の底上げを実施しました。

品質向上に貢献できる人財の育成

東芝グループの全部門で「品質向上に貢献できる人づくり」を推進するために「東芝品質教育体系」を整備しています。各部門の役割や立場において必要な品質マネジメントへの意識向上や、信頼性技術・品質管理手法などのスキル向上をめざし、教育プログラムを企画・推進しています。
「品質人財教育」では、製品のライフサイクルにかかわる全部門を対象に、原因分析手法や未然防止手法をはじめとする21種類の品質教育を開発・実施しています。2013年度は、国内外延べ1,095人が受講しました。また、コンプライアンス教育にも力を入れ、電気用品安全法については東芝グループの従業員や海外現地法人駐在員など、約10万5,000人を対象にe-ラーニングを実施しています。

主要な製造拠点の中国で現地教育の強化を推進しています

東芝グループでは、東芝中国社の研修機関である中国教育学院が中心となって「品質人財」のレベル向上と育成システムの拡充を進めています。2011年度から、従来の「調達品の品質向上」と「品質イノベーション」の教育に加え、多くの事例を教材にした「品質マインドと品質リスクマネジメント」や「調達先監査手法」の講座を加え、2013年度も大連、深セン、広州などで実施し、延べ257人が受講。今後も中国でのさらなる品質向上に貢献していきます。

中国教育学院での品質向上教育

重大製品事故の再発防止に向けた情報共有化

東芝グループ各社の2004年以降に発生した重大製品事故事例を集め、2011年に「再発防止ガイドブック」を作成しました。各部門の管理者に配布するとともに、グループ内の品質にかかわる担当者に説明会を実施し再発防止対策強化を徹底しました。さらに、e-ブック化を図り、社内の品質・製品安全関係者がイントラネット上で情報を閲覧できるようにしています。重大製品事故そのものは、製品の品質・安全に対する大きな「警鐘」であると同時に、製品開発・評価における貴重な「知見」となっていることから、今後も東芝グループ全体で、情報を共有して、製品事故の再発・未然防止に努めていきます。

「再発防止ガイドブック」を作成し再発防止を徹底

現場改善および第三者による品質評価

品質向上のためには、現場のプロセスを把握して不良要因を撲滅する必要があります。各プロセスにおける入念な審査・評価・試験はもとより、製品出荷後にもお客様の声などから潜在リスクを発見し、速やかに対策を講じられるよう、東芝では隠れた問題点への「気づき」を強化する「振り返り」などを積極的に実施しています。
また、日本科学技術連盟主催の品質経営度調査にも積極的にチャレンジしています。本調査は、品質経営度を「経営者のコミットメント」、「品質教育と人財育成」、「品質経営の基盤強化」、「日常管理と改善」、「新製品開発」、「顧客対応と品質保証」の6つの視点から評価し、総合的に順位づけを行うものです。

第7回「企業の品質経営度調査」で1位を獲得 優秀企業表彰を受賞

2012年度　第7回「企業の品質経営度調査」では、総合ランキング第1位を獲得しました。「品質経営の基盤強化」では、品質問題の再発防止対策として当社グループのトラブル事例（19例）を品質管理の担当者や技術者が冊子とイントラネット上で閲覧できる仕組みを確立した点が、「新製品開発」では適切な市場ニーズの把握に基づいた火力発電タービンの起動時間を短縮する予測制御技術や停電時でも運転継続ができるエネファームの開発など、独創的な発電技術や省エネルギー技術の開発などが高く評価されました。

※過去、2010年度の第6回調査では4位に入賞
（2013年度はフォローアップ調査のため、ランキング発表なし）
参考サイト：日本科学技術連盟ホームページ「企業の品質経営度調査」

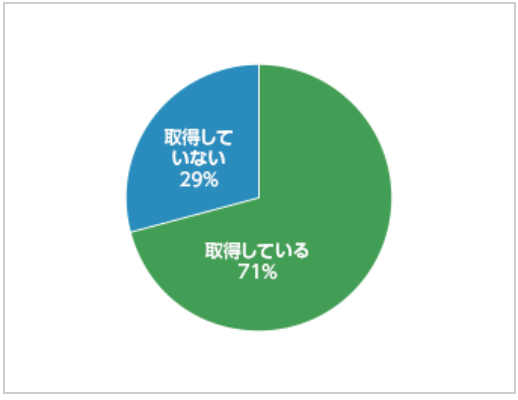
審査委員長の長田洋氏から表彰を受ける齋藤副社長（当時）

表彰状と優秀企業賞盾

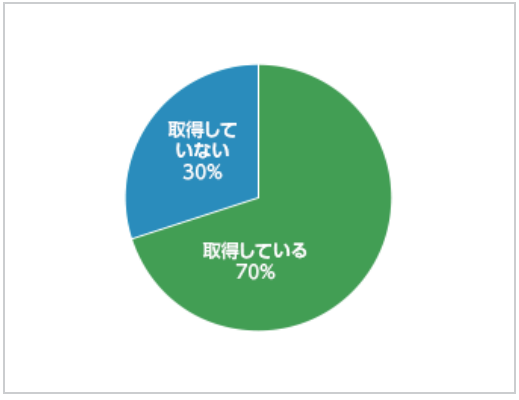
ISO9001：2008の認証取得状況

各事業所、グループ会社単位で、品質マネジメントシステムのISO9000ファミリーをはじめとした品質保証体制を整えています。

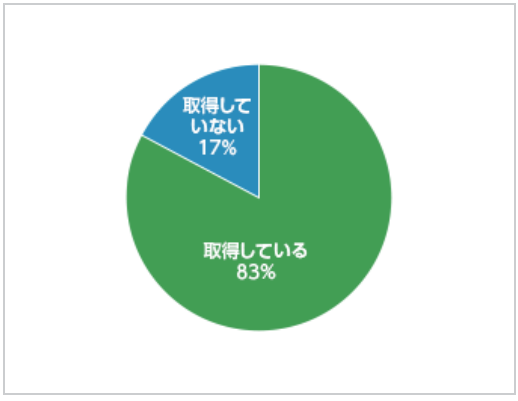
東芝単体



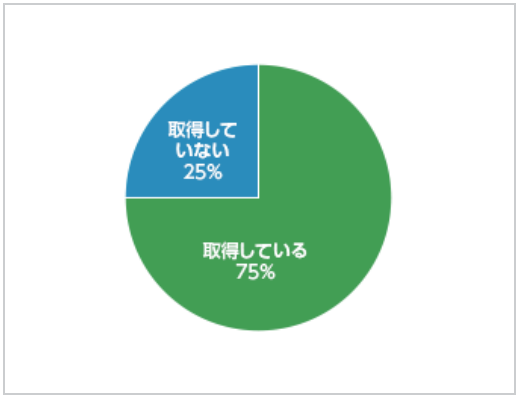
東芝グループ（国内）全体



東芝グループ（海外関係会社）



東芝グループ全体



注1）認証取得比率＝取得部門の従業員数／全従業員数
注2）2014年3月実績

品質に関するサプライヤーへの働きかけ

サプライヤーは東芝グループの重要なパートナーであり、調達品の品質確保は事業運営上ますます重要になっています。調達品質を確保するため、東芝グループの品質保証の考え方・要望事項をまとめた「お取引先様のための東芝品質保証ガイドライン」をサプライヤーに配布し、双方で運用することで調達品質の維持・向上を図っています。東芝グループでは調達品の種類・重要度に応じて、調達、品質、技術の関係部門が連携し、適切な頻度でサプライヤーの監査を実施して調達品質の確保を図っています。

› サプライチェーンでのCSR推進

新興国向け製品や生産委託製品の品質確保

新興国市場向けの製品開発が一段と加速しています。各国・地域における品質を適正化して品質問題の未然防止を図るため、東芝グループでは製品の仕様や使用環境、固有トラブル、課題などについて他社製品のベンチマークの結果もふまえたガイドブックを作成しています。
また、昨今の生産形態の多様化にともない、開発・設計を含めて社外へ生産委託するODM（Original Design Manufacturer）や生産のみを委託するEMS（Electronics Manufacturing Service）も増加しています。そうしたなかで製品の品質・安全性を確保するために、考慮すべき事項や管理項目、監査のポイントなどについて各種事例も含めてガイドブックにまとめ、委託先に徹底を図っています。

新興国品質ガイドブック

グローバルODM・EMS活用ガイドブック

品質に関する情報の開示

品質に関する問題が発生した場合は、速やかにお客様にお知らせするために、東芝ホームページの「当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ」に情報を開示しています。

› 当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ

また、2007年5月14日の改正消費生活用製品安全法施行後、経済産業省は重大製品事故を公表しています。経済産業省が公表している重大製品事故について、東芝グループでは製品起因か否かが特定されず社名が公表されていない事故も含めて積極的にホームページで公開しています。

› 「消費生活用製品安全法に基づく事故報告」

製品の安全性確保

2013年度の主な進捗・成果

- 「全社セーフティNo.1WG（ワーキンググループ）」を発足し製品安全対策活動を強化

製品安全に関する基本方針

製品安全については「製品安全に関する基本方針」に基づいてその確保に努めています。製品事故を撲滅し、お客様の安全を確保するために、関連法規制の遵守や、お客様への積極的で誠実な情報開示に取り組んでいます。

東芝グループ 製品安全に関する基本方針

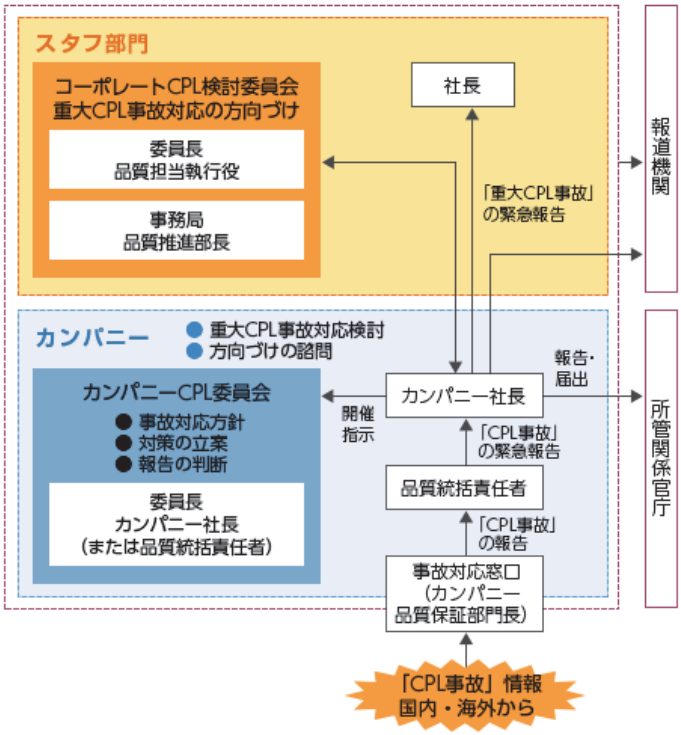
1. 国内外の製品安全に関する法令を遵守します。
2. 製品事故の情報を広く収集し、積極的に開示します。
3. 法令に基づき製品事故を迅速に所管官庁に報告します。
4. 製品に起因する重大事故の場合、製品回収の実施について迅速にお客様に告知します。
5. 安全にご使用いただくため注意喚起や警告表示を行います。
6. 事故原因を徹底的に分析し再発防止に努めます。

製品事故時の速やかな対応

市場で発生した自社製品の事故情報を入手した従業員は速やかに各部門の事故対応窓口に報告し、必要な対応については、経営トップを委員長とする「CPL委員会※1」に諮って決定しています。再発が予想される重大製品事故の場合は「直ちにお客様に危険をお知らせし、使用を中止していただく」「速やかに所管官庁に報告する」「できるだけ早く対策準備を完了する」ことを徹底しています。
2013年度は、製品起因が疑われる事故20件、製品起因か否か特定できない事故19件、製品起因による事故でないと判断した事故1件の合計40件を東芝ホームページの重大事故情報一覧※2に掲載しました（2014年4月11日現在）。
また、事故情報を迅速に収集するために、保守・サービス員が現場で入手した製品事故の情報とその対応状況を速やかに品質保証部門、経営トップに伝達できる情報システムを構築しています。

※1　CPL委員会：CPLはCL（契約に基づく品質保証責任）とPL（製造物責任）を合わせた略称。CPL委員会では、カンパニー・主要グループ会社社長を委員長として、製品事故や品質問題に関する対応を迅速に決定します。
※2　当社製品をご利用のお客様へ重要なお知らせ

東芝グループの製品事故などへの対応体制



製品安全教育

2008年度から、東芝グループの製品に関連の深い電気用品安全法（以下、電安法）の管理体制の強化に注力してきました。品質統括責任者および電安法責任者が中心となって、グループ各社の社内規程を改定するとともに、電安法監査項目に全社共通監査項目を反映。また電安法に基づく事業届出状況や技術基準の適合性について一斉点検を実施しています。さらに、東芝グループの従業員や海外現地法人駐在員の関係者を対象にe-ラーニングを毎年実施しており、2013年度は約10万5,000人が受講しています。

重大製品事故の再発・未然防止に向けた取り組み

東芝グループ各社の2004年以降に発生した重大製品事故事例を集め、2011年に「再発防止ガイドブック」を作成しました。各部門の管理者に配布するとともに、グループ内の品質にかかわる担当者に説明会を実施し再発防止対策強化を徹底しました。さらに、e-ブック化を図り、社内の品質・製品安全関係者がイントラネット上で情報を閲覧できるようにしています。重大製品事故そのものは、製品の品質・安全に対する大きな「警鐘」であると同時に、製品開発・評価における貴重な「知見」となっていることから、今後も東芝グループ全体で、情報を共有して、製品事故の再発・未然防止に努めていきます。

「再発防止ガイドブック」を作成し再発防止を徹底

活動事例：製品安全情報の共有を活性化

東芝グループでは、社内カンパニーと主要グループ会社の製品安全に関する活動の計画・実績を調査し、その情報を共有しています。この取り組みを活性化させるため、各カンパニー・各社の製品安全関係者が集まる交流会を2011年度に開始。製品特性によって異なる多様な製品安全の観点を学び合うことで、製品安全の向上に役立ててきました。この交流会は、経済産業省主催の製品安全対策優良企業表彰で受賞ポイントとして挙げられるなど社外からも高く評価されています。2013年度はこの活動をさらに進化させて「全社セーフティNo.1WG（ワーキンググループ）」を発足。東芝グループ共通の安全設計基準の構築や、製品安全不適合事例の共有・データベース化などを体系的に検討・推進しています。

長期使用製品事故への対応

製品を安全に、正しくお使いいただくために、発煙・発火の可能性がある長年お使いの製品の取り扱いについて、ブラウン管テレビでは、安全確認のお願いや、冷蔵庫では、長期使用による経年劣化の発火・発煙事故防止のために、購入から25年以上経過した製品の使用中止をお願いする啓発チラシの配布など、お客様の安全確保に取り組んでいます。また、長期使用製品安全点検制度・表示制度についてのお知らせも掲載し、お客様のご相談に対応しています。

> 「製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ」

電磁波の安全性に対する配慮

東芝グループでは、家電製品については社団法人日本電機工業会（JEMA）での活動を通じて、また、携帯電話については社団法人電波産業会（ARIB）での活動を通じて、国際電気標準会議（IEC）での規格化作業などに参画し、最新情報の入手にも積極的に取り組むことにより、これら団体が定めた基準を守るよう電磁波の安全性の管理をしています。

製品安全にかかわる社外からの評価

安全にかかわる法令、規程、ルールをグループ全体に浸透させるとともに、定期的に遵守状況を監視・監査しています。また、品質統括責任者が中心となって、製品安全にかかわるイベントを開催して意識の高揚を図ったり、積極的に社外第三者の評価を受け、事業の安全への取り組みを開示しています。

事例：2012年度製品安全対策優良企業表彰で商務流通保安審議官賞を受賞　東芝グループ

東芝グループは、製品安全対策優良企業表彰（大企業　製造事業者・輸入事業者部門）で 優良企業表彰（商務流通保安審議官賞）を受賞しました。(2012年11月)

審査の評価ポイント

事業間で製品安全情報を共有する取り組みを実施

事業ごとに関連法規制や製品リスクが異なる中で、各事業部門からなる『東芝グループ製品安全交流会』を新たに設置し、他事業の安全対策に関する効果的な手法を共有するなど新たな気づきを増やす取組を行っている。

製品不良の未然防止に向けた評価試験を実施

パソコンやテレビの開発工程において、熱疲労シミュレーションと複合ストレス試験を併用して製品不良を予測し、事故の未然防止を図っている。

品質統括責任者を中心とした製品安全管理体制の構築

製品のライフサイクル全体の品質・安全を統括する『品質統括責任者』を事業ごとに配置し、広範な事業分野に渡って製品安全管理体制を構築するとともに、事業間の連携体制の強化を図っている。

> 参考サイト：経済産業省ホームページ「製品安全対策優良企業表彰」

事例：2009年度製品安全対策優良企業表彰で経済産業大臣賞を受賞　東芝テック（株）

製品安全の活動は、グループ各社独自の取り組みも活発です。例えば、東芝テック（株）は、経済産業省主催の製品安全対策優良企業表彰を目標に取り組み、2009年度大企業製造事業者・輸入事業者部門で最優秀賞にあたる経済産業大臣賞を受賞しました。引き続き、グループ全体で、積極的にチャレンジしていきます。

東芝テック（株）が経済産業大臣賞を受賞

製品情報の開示

2013年度の主な進捗・成果

- リコール社告製品の回収加速への取り組み強化継続

製品の情報・表示に関する方針

東芝グループでは「東芝グループ行動基準」に則り、法令、業界自主基準（注1）に基づいて、正確な製品情報の提供と適正な広告表示に努めています。
カンパニー、関係会社の品質部門は、製品提供先となる国が規定している関連安全規格、技術基準（UL規格（注2）、CEマーキング（注3）など）を常に調査し、各規格・基準に従って安全規格の表示をしています。

- 東芝グループ行動基準　第1章　1.　お客様の尊重
- 東芝グループ行動基準　第1章　14.　広告活動

注1）　家庭電気製品製造業における表示に関する公正競争規約：「景品表示法」の規定により、公正取引委員会が昭和53年に認定。家電業界の運用団体は、公益社団法人 全国家庭電気製品公正取引協議会。同規約は、不当表示の禁止、必要表示事項、特定事項の表示基準等を規定し、一般消費者の適正な商品選択に資するとともに、不当な顧客の誘引を防止し、公正な競争を確保することを目的とする。
注2）　UL規格…材料・製品・設備などの規格を作成し、審査・認証する米国の非営利団体アンダーライターズ・ラボラトリー・インク（Underwriter Laboratories Inc.）の発行する安全規格。
注3）　CEマーキング…製品が欧州連合（EU）共通の安全規格に適合していることを示すマーク。指定製品にこのマークが無ければEU域内で流通が認められない。

製品の情報・表示に関する教育

広告・表示の規約に関する遵守・徹底を図るため、コーポレートコミュニケーション部と広告部の共催で、社内カンパニーや主要グループ会社などの担当者約140人を対象とする勉強会を2014年3月に実施しました。

広告・表示に関する勉強会

製品にかかわる規制・自主的規範の遵守状況

2013年度、製品やサービスのライフサイクルにおいて、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例はありません。また、製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例もありません。

製品安全・品質不具合に関する情報開示

製品・サービスの欠陥やその使用・利用にともなう重大事故が発生した場合は、法に則って所管官庁に速やかに報告します。また、被害の重大性や発生頻度などに応じてお客様にできる限り早くお知らせするために、新聞社告、ホームページなどによって直接お客様に事故情報を開示しています。東芝のホームページには、消費者庁のホームページで公開された当社の製品事故情報を掲載しています。また、製品に起因するか否かが特定できない重大製品事故についても、お客様に注意を喚起するため、積極的に情報を開示しています。
さらに、ホームページ「製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ」欄に掲載している製品の安全・品質に関わる案件は、携帯サイトでも閲覧できるようにして、伝達手段を拡大しています。

- 「製品を安全に、正しくお使いいただくためのお知らせ」

携帯電話からもご覧いただけます。
（但し、2007年5月14日以降に発表した情報）
http://qinfo.toshiba.co.jp/
※一部携帯電話では、正しく表示できない場合があります。

また、リコール社告案件の中で、特に火災リスクの大きいエアコンや、その他ブラウン管テレビ、DVDプレーヤー内蔵液晶テレビ、カセットVTR、加湿器、ハロゲンランプ器具、電球型蛍光ランプの複合チラシを準備し、修理・点検の際、お客様宅への訪問時に対象製品がないか確認する、郵便局でチラシを渡す、リスクの高い介護施設への社告品有無の確認など、回収の加速に向けた活動も展開しています。

リコール社告案件の複合チラシ

また、2013年度に新たにリコール社告を実施した縦型洗濯乾燥機では、東芝グループ全従業員に家庭のみならず「ご親戚」「ご近所様」「お知り合い」にも情報提供の依頼をするなど、製品の捕捉・改修への協力をお願いしています。

- 縦型洗濯乾燥機　無償点検・修理のお知らせ（発煙・発火の恐れ）

製品を安全に使用していただくための情報提供

あらゆる製品には各種の安全装置が取り付けられていますが、長期間使用した場合や使用環境や条件が変化した場合に、安全装置だけでは十分に安全を確保できない場合があります。
そこで、東芝グループでは、製品を安全にお使いいただくために、取扱説明書に正しい取扱方法をわかりやすく記載するとともに、新聞、ホームページ、チラシ、教育用資料などで注意を喚起するといった情報提供に力を入れています。

東芝製品をお使いのみなさまへの情報公開

東芝製品の節電方法について
AV・デジタル機器、生活家電

- 上手な節電方法

東芝製品の被災時の修理および停電・復電時のお取り扱いについて
AV・デジタル機器、生活家電

- 被害地域における家電製品の修理ご相談窓口について
- 被害地域における弊社パソコンの特別修理サービスについて
- 停電した場合の主な家電製品のお取扱いについて

住宅設備機器

- 業務用エアコン、業務用給湯機、ネクストエアなどの東芝キヤリア製品の停電時のお取扱いについて （東芝キヤリア株式会社）
- 非常灯・誘導灯の停電時の動作などについて （東芝ライテック株式会社）
- 照明制御機器の停電時・復電時における留意事項について （東芝ライテック株式会社）

システム・エネルギー・社会インフラ

- 医療機器をお使いのお客様へ重要なお知らせ （東芝メディカルシステムズ株式会社）
- 住宅用太陽光発電システムの停電時の「自立運転」操作方法について
- 複合機およびファクシミリの計画停電実施時のお取り扱いについて （東芝テック株式会社）
- 災害に強いエレベーターを目指して （東芝エレベータ株式会社）

東芝製品の転倒防止策について

AV・デジタル機器、生活家電

› 転倒防止の対策について

活動事例：家電製品の長期使用による事故を未然に防止するための注意喚起

経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ家電製品の経年劣化による事故を未然に防止するために、経済産業省は、2008年4月に家電製品の長期使用にともなう 注意点を記載したチラシを全国の自治体回覧板で配布し、消費者に注意を促しました。東芝グループでは、この活動をさらに徹底するために、修理訪問時に注意喚起チラシの配布やホームページによる情報発信などを行うとともに、コールセンター※を設置してお客様からのお問い合わせやご要望に対応しています。また、消費生活用製品安全法が改正され、「長期使用製品安全点検制度・表示制度」が2009年4月1日から施行されました。東芝グループでは、これらの制度の対象となる製品について対応するとともに、対象製品をご愛用のお客様に対して、ホームページで情報を提供し、コールセンター※でご相談に応じていきます。

※ 長期使用の家電製品に関するご相談窓口（フリーダイヤル0120-622-245）

経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ

› 「経年劣化による家電製品の事故防止の普及・啓発チラシ」の配布について

› 「長年お使いのブラウン管テレビについて―安全のご確認―」

活動事例：エレベーター・エスカレーターの正しい乗り方に関する教育の実施

東芝エレベータ（株）では、幼稚園から小学校低学年のお子様を中心にエレベーター、エスカレーターの正しい乗り方を知っていただくため、全国の幼稚園やマンションなどの集会場をお借りして、安全キャンペーンを開催しています。この活動は地域のご協力と関係者のご支援のもと、お子様や保護者の方々にご参加いただいて30年以上継続しています。
近年はエレベーター、エスカレーターの安全性に対する関心の高まりを背景に参加者数も増加傾向にあります。2013年度も、全国の会場で開催し、のべ1,603人のお子様や保護者の方々に参加していただきました。また、キャラバンカーを使用して、地震時や停電時にエレベーターに乗っていた場合の対応などを実際に体感していただくイベント型の安全キャンペーンも実施し、1,565人にご参加いただいています。これらに加え、品川区CSR協議会において発表し、同協議会冊子にも掲載されるなど、地域密着型の活動も推進しました。

幼稚園での「昇降機安全キャンペーン」

活動事例：医療機器のリモートメンテナンス

東芝メディカルシステムズ（株）では、医療機器の安心・安全を確保するために、お客様の装置を24時間365日モニタリングし、システム異常を自動で早期発見するリモートメンテナンス「InnerVision™ Plus」のグローバルな普及を進めています。 例えば、循環器システムおよびマンモグラフィでは、障害を迅速に通知することを最優先に、障害の自動解析結果をカスタマーエンジニアに通知するアラート機能を充実させました。また、障害アラートを通知する際、逐次蓄積される障害対応の事例を活用し、障害内容に加え、想定される現地での修復作業手順と交換部品までを通知できるようにしました。現在は、装置の動作状況に関する情報を自動解析することでお客様の装置の利用状況を把握し、装置の性能を一層発揮できるようにする取り扱い指導や、装置の稼動状況に基づくX線管の寿命予測の実現などに取り組んでいます。

活動事例：家電製品を安全にお使いいただくためのお知らせ

東芝グループでは、お客様に家電製品を安全にお使いいただくため、ホームページにイラスト付きの正しい 使用方法についてのお知らせを掲載しています。

＜掲載製品＞
冷蔵庫、電気こたつ、電気ストーブ、電気毛布、保温釜など

› 「家電製品を安全にお使いいただくために」

活動事例：家電製品に関する消費者向け講習会

（株）東芝では、消費生活センターなどが主催する一般消費者向けの講習会に出向き、正しい製品知識と安全な使い方をご説明する活動を継続実施しています。2013年度は17回開催、約300人が参加しました。

広告・表示に関する法令の遵守状況

2013年度、東芝グループでは、「製造業表示規約」※の遵守徹底により、「景品表示法」の違反事例はありません。

※ 製造業表示規約：「景品表示法」の規定により、公正取引委員会が昭和53年に認定。家電業界の運用団体は、公益社団法人 全国家庭電気製品公正取引協議会。「製造業表示規約」は、不当表示の禁止、必要表示事項、特定事項の表示基準等を規定し、一般消費者の適正な商品選択に資するとともに、不当な顧客の誘引を防止し、公正な競争を確保することを目的とする。

パフォーマンス報告　お客様への対応（消費者課題）
お客様満足の向上

東芝グループCS※推進方針

東芝グループでは、2003年に策定した「CS推進方針」に基づき、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの提供やお客様とのコミュニケーションを通じて、お客様満足の向上をめざしています。

東芝グループ CS推進方針

東芝は、お客様の声を全ての発想の原点とし、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスをご提供します。

1. 安全で信頼される製品、システム、サービスを提供します。
2. お客様からのご要望、ご相談に誠実、迅速、かつ的確にお応えします。
3. お客様からの声を大切にし、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力します。
4. お客様に、製品等に関する情報提供を適切に行います。
5. お寄せいただいたお客様の個人情報を保護します。

› 東芝グループ行動基準　第1章　1.　お客様の尊重

※　Customer Satisfaction：お客様満足

CS推進体制

CS推進方針に基づく横断的な活動を行うため、下記のワーキンググループ（WG）を設置しています。

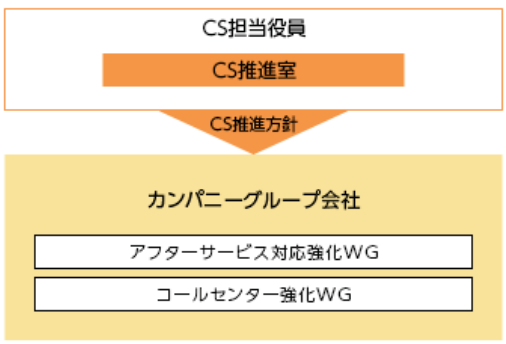
アフターサービス対応強化WG

メンバー：国内グループ会社アフターサービス部門
活動内容：アフターサービスの対応品質向上のための施策展開

コールセンター強化WG

メンバー：国内グループ会社30以上のコールセンター
活動内容：コールセンターの対応品質向上のための施策展開

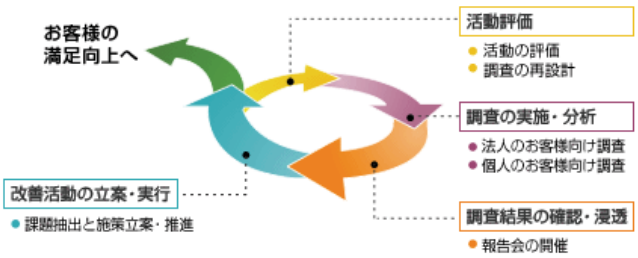
CS推進体制



お客様満足（CS）調査

東芝グループでは、継続的に改善・評価・検証するサイクルを繰り返すため、お客様の声をお聞きする「CS調査（VOC調査）」を実施しています。
2005年からはグループ共通の取り組みとし、法人と個人のお客様を対象に製品、価格、修理サービスやその他の企業活動についての「CS調査（VOC調査）」を実施。いただいた貴重なご意見・ご要望は経営トップを含む関係者で共有し、お客様の満足度向上につながるよう、改善活動を実施しています。

東芝グループ CS推進サイクル



調査の実施・分析

法人のお客様に向けた定期的な調査を年に1回実施し、競合他社と比較した東芝の位置づけや、お客様の声の変化を継続的に捉え、効果的な改善施策や戦略の立案に役立てています（2014年6月現在、9回実施済み）。
海外新興国市場の成長にともなって、それぞれの地域に適した施策を検討していくために、2011年から新興国における個人のお客様を対象とした調査を強化し、現地での商品開発や販売施策の立案に役立てています。

調査結果の確認・浸透

調査実施事業部門ごとに、事業責任者および営業責任者、技術責任者などを集めて報告会を開催し、お客様の声を幅広く浸透させています。
また、各部門からの要請に応じて、営業部門長会議や代理店会議、全社の技術責任者会議などでも報告を行っています。
全社共通課題は、横断的なプロジェクトを立ち上げるなどして改善を図っています。

改善活動の立案・実行

法人のお客様向け調査：継続して厳しい評価のお客様に対しては必ず改善施策を立案しており、今後確実な改善活動の遂行に向け更に体制を強化していきます。
個人のお客様向け調査：他社も含めた調査対象製品ユーザーの皆様の声をお聞きすることで東芝製品の強み弱み等を把握し、よりお客様のニーズに合った製品の開発に活かしています。

活動評価

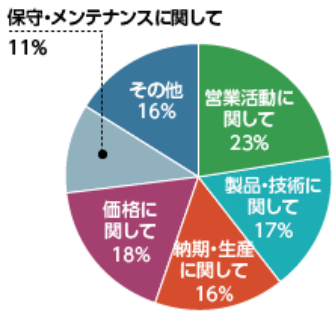
過去1年間の改善活動を調査結果に基づき自己採点し、問題点を明確にすることでより効果的な活動につなげています。

法人のお客様向けCS調査

2013年度の調査では、約800社約2,300人のお客様からの声をいただき、その分析結果を営業活動や製品・サービスの改善のほか、お客様への情報提供の充実につなげました。
また、自由記述によるご意見・ご要望を4,130件いただきました。これらのご意見・ご要望とご回答いただいた内容を分析し、グループ全体で改善施策を立案し、推進しています。

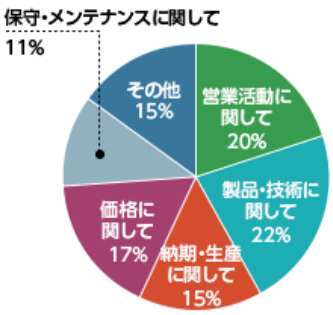
調査対象	当社の製品・システムを使用されている法人のお客様
調査項目	製品・営業活動・保守メンテナンス体制等に関する満足度・要望事項

2012年度調査結果



回答件数4,157件

2013年度調査結果



回答件数4,130件

具体的なご意見・ご要望

営業活動に関して

従来の枠組みにとらわれない、将来へ向けた提案活動も行ってほしい／ニーズに合った提案活動をタイムリーに行ってほしい／東芝グループのいろいろな製品・技術を組み合わせた提案も積極的に行ってほしい／技術的な知識をもっと持ってほしい／新製品や技術動向の情報は早くいただきたい／技術や保守など他部門や代理店との連携を強化してほしい／定期的な訪問をしてほしい／海外でのサポートも強化してほしい

製品・技術に関して

ユーザーニーズを汲み取った製品開発をしてほしい／先行技術の提案を強化してほしい／品質・信頼性のさらなる向上をお願いしたい／若手への技術伝承をしっかり行ってほしい

納期・生産に関して

納品の進捗状況を早めに連絡してほしい／営業担当者と工場の密な連携をお願いしたい

価格に関して

見積の算出根拠をわかりやすく説明してほしい／導入時のコストだけでなく、ランニングコストも含めて提示してほしい

保守・メンテナンスに関して

緊急対応・修理対応をさらに迅速に行っていただけるとありがたい／保守サービスメニューの改善など、保守サービスに関する提案も、ニーズに合わせて積極的に行ってほしい／技術レベルの差をなくしてほしい／修理内容はわかりやすく説明してほしい

調査結果に基づく活動

提案力の強化

(株)東芝 セミコンダクター&ストレージ社では、先行技術の紹介、トータルソリューション提案などに関するお客様からのご要望にお応えすべく、営業部門内にあるシステム提案の専門組織を中心に関係部門が連携しながら、提案活動強化を進めていきます。

改善体制の強化

鉄道・自動車システム統括部では、CS向上に向けた取り組みの強化をめざし、本社部門に加え、工場、保守サービスを行うグループ会社、代理店などの関係者が、お客様ごとの具体的なご指摘事項を共有し、連携して改善に取り組んでいます。

空調・熱源機器事業では、お客様からのご要望をチャネル別にきめ細かく伺い、事業活動に活かすための施策を推進しています。また、主要製品の1つである循環加温ヒートポンプ「CAONS」について、お客様のニーズや現状のご不満点などを伺いながら、ニーズに応えていけるように取り組んでいきます。

海外調査

東芝グループでは、国内共通のCS調査（VOC調査）を継続して実施、お客様からいただいた声を基に課題を抽出し、改善 に取り組んでいます。2013年度には海外についても、市場の成長が著しい特定の新興国のお客様を対象に、現地での家電製品の使い方や生活の実態についての調査を実施しました。大都市にお住まいの方約70世帯からの声をいただきました。また20世帯の方について、生の声を直接家庭訪問によりお聞きしています。 国内外の関係部門で調査結果を分析・共有し、商品企画や販促施策の改善に活用しています。

お客様情報保護に関する方針

東芝では、利用目的を明示し、原則としてお客様から同意を得て直接個人情報を取得しています。 ご住所、お名前、電話番号、メールアドレスなどお客様とのご連絡やサービス提供のために必要不可欠である基本的な個人情報が大半です。東芝において保有する主な個人情報の利用目的は、以下のホームページに公表している通りです。
保有する個人情報は、社内規程に従って適切に取り扱っており、また情報セキュリティ管理体制と一体になって厳重に管理しています。

› 個人情報の利用目的

お客様への対応・サポート

2013年度の主な進捗・成果

- 新興国のアフターサービスCS向上のため、コールセンター向け教育を徹底

お客様への対応・サポートに関する方針

東芝グループ従業員は、「東芝グループ行動基準」および「東芝グループCS推進方針」に定められている『お客様からのご要望、ご相談に誠実、迅速、かつ的確にお応えします』を遵守するとともに、1999年に定められた基本姿勢『お客様一人ひとり、一社一社を大切に』に従って対応・サポートを行っています。

- 東芝グループ行動基準　第1章　1.　お客様の尊重
- CS推進方針

規程・マニュアルの整備

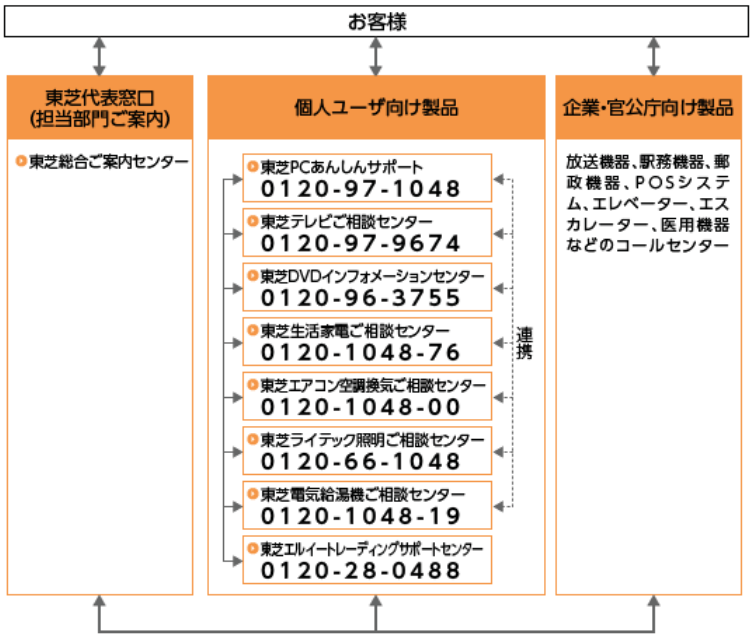
2005年6月に制定された苦情対応に関するマネジメントシステム「JISQ10002」（品質マネジメント－顧客満足－組織における苦情対応のための指針）に従い、社内規定「苦情対応基本規程」「お客様対応基本マニュアル」を2007年4月に改訂し、運用してきました。今後も必要に応じて随時見直し、社内説明会や社内ホームページなどで浸透を図ることでお客様対応に活かしていきます。

お客様への対応・サポート体制

お客様相談窓口

東芝グループでは、製品、サービス別のコールセンターを世界各国に設置しています。それぞれのコールセンターでは独自の目標を定めて、対応・サポートの品質向上に取り組んでいます。
国内の東芝グループでは、グループ全体でコールセンターの運営や対応品質を高める目的で、各センターの責任者が集まって情報を交換する定例会を2005年度以降、定期的に開催し、電話応対スキル研修や応対者のCS意識調査、応対品質の自己点検などを企画・実施して改善につなげています。

東芝グループのコールセンター体制



修理・サービス対応体制

東芝グループでは、製品・サービス別の修理・サービス体制を整えており、東芝製品を末永く安全にご使用いただくために、修理・サービス品質の向上に努めています。
国内の東芝グループでは、サービス対応の品質を高める目的で、「アフターサービス対応強化ワーキンググループ」を設置して課題の共有と改善への取り組みを進めています。

修理・サービス担当者へのCSマインドの啓発・教育

東芝グループでは、家電製品・エレベーター・医療機器・POSシステム・デジタル複合機・パソコンなどの修理を担当する各社が集まってワーキンググループを設置。課題の共有と改善の取り組みを進めています。

このワーキンググループでは、東芝グループが連携して「一人ひとり、一社一社を大切に」した対応ができるよう、地域に密着した「東芝グループCSサービス会」を設置。フィールドエンジニア向けの合同の教育を開催したり、CS向上につながったサービス事例を共有しています。
新興国ではアフターサービスにおけるCS向上のため、2011年度からCSマインド教育およびマナー教育を開始。2013年度はCSマインド教育を中国で、コールセンター向け教育をインド・インドネシア・ベトナム・シンガポールで実施しました。また、コールセンターでのオペレーターの応対品質向上のため、品質基準を策定して管理しています。

国内フィールドエンジニア向けの合同の教育

ベトナム　サービス技術者へのCSマインド教育

インドの委託コールセンター(テレビ／パソコン)

インドでのサービス技術者へのCSマインド教育

マナー冊子（中国語版）

お客様への対応・サポートの向上

お客様相談窓口での取り組み

「コールセンター強化ワーキンググループ」では、国内の東芝グループ向けに電話応対スキル研修や応対者のCS意識調査、応対品質の自己点検などを企画・実施しています。また2009年度より社内電話応対コンクールを毎年開催しています。

2013年度は、11月に第5回「電話応対コンクール」を開催しました。コンクールでは、16センターから選ばれた21人の参加者の中から、お客様満足度が特に高いオペレーター（お客様担当）と、お客様の立場に立って工夫を凝らした優秀な応対を表彰。優秀な応対を各コールセンターで共有し、全体のレベルアップにつなげました。

修理・サービス対応での取り組み

活動事例：東芝エレベータ(株)で、迅速な保守サポートと新サービスを展開

東日本大震災の際、東芝エレベータ（株）は、交通網・連絡網が寸断し、絶え間なく余震が続く震災発生当日から巡回を開始。翌3月12日には緊急通行登録車両による全国の支社・支店、製造拠点、ビジネスパートナー、スタッフ、専門技術者が一丸となって、第一陣の支援部隊が東北エリアに到着、設計・製造から保守までの一貫体制と全国規模のサービスネットワーク体制を駆使して被災エレベーターの迅速な復旧に取り組み、現在も継続しています。

また、東日本大震災の余震や、電力需給の逼迫による計画停電の対応に備え、地震時にエレベーターの運行状況をパソコンで一覧できる「地震時運行状況一覧照会」や、遠隔操作でエレベーターを休止させる「計画停電遠隔休止サービス」を2011年9月1日の防災の日から無料で提供しています。

東芝グループでは震災の体験をふまえ、災害時にもお客様対応をストップさせないように、アフターサービスを担当するグループ会社で災害対策マニュアルを改善しました。

活動事例：災害発生時の迅速なサービス対応

東日本大震災では、家電製品の修理サービスを担当する東芝テクノネットワーク（株）の仙台サービスステーションが、建屋被害などによって業務を休止しましたが、通信インフラの回復を待って震災12日後の3月22日に、本格的に業務を再開。この間、コールセンターでの修理受付は継続しました。被災されたお客様からの液晶テレビと給湯機の修理依頼が特に多く、一時は通常の10倍以上になりましたが、迅速に対応すべく、延べ120人以上の全国のフィールドエンジニアが東北地方にシフトして、修理を行いました。また、東芝キヤリア（株）と連携して給湯機専門の臨時サービスステーションを仙台に設置しました。

フィールドエンジニア自身も被災しているなかでの対応に対し、お客様から感謝の言葉をいただきました。

活動事例：東芝メディカルシステムズ（株）

東芝メディカルシステムズ（株）では、納入した装置をお客様に最大限活用していただくために、サービスエンジニア、アプリケーションスペシャリスト、また海外の院内エンジニアを対象にしたさまざまな教育を自社内の「カスタマーサポート＆トレーニングセンター」で実施しています。例えば、海外のお客様を対象にしたサービストレーニングプログラムを2000年から提供しており、これまで29ヵ国、183人の方が参加、その需要は年々増加傾向にあります。また近年では、院内エンジニアのみに留まらず、装置納入実績のある大学や専門学校、技術教育・職業訓練所や高等技能専門学校でX線原理や医療装置の取り扱いなどを教える講師の方々にもご参加いただいています。受講後には教育プログラムに関するアンケートを実施しており、お客様の声を反映した教育プログラムの充実に取り組んでいます。

カスタマーサポート＆トレーニングセンター

活動事例：東芝テクノネットワーク（株）

家電製品の修理やメンテナンスを担う、東芝テクノネットワーク（株）では、技術の向上を図る研修を継続的に実施しています。これに加えて 2006年からは、協力会社も含めた日本全国のサービス技術者全員に対しお客様対応品質向上研修を毎年実施しており、2013年度は協力会社を含めた フィールドエンジニアおよび管理者約2,000人が参加しました。このように、毎期テーマを変え、お客様対応の品質向上を目的として実施しています。

従業員のお客様対応教育

お客様満足の重要性の理解、お客様と接する際に必要なスキルなどの修得を目的に、東芝グループ従業員に教育を実施しています。
さらに、「お客様対応基本マニュアル」「お客様からの電話対応応答集」などのマニュアルを整備し、社内説明会や社内ホームページで浸透を図っています。

重要な連絡・トラブル情報へのサポート体制

お客様からの重要な連絡やトラブル情報は、データベースに蓄積、経営トップを含む関係者で共有しています。 対応状況や改善結果を確認し、確実に対応するためだけでなく、再発防止のために活用しています。

お客様への対応に関する点検・監査

主要なコールセンターを対象に、東芝グループ独自の 「コールセンター品質チェックリスト」による自主監査を2005年度から毎年1回継続的に実施しています。重要度が高く、実施度が低い項目を中心に目標値を設定し、応対スキル教育、モニタリングなどの改善施策を進めています。

お客様対応・サポート改善への取り組み事例

活動事例：東芝エレベータ（株）

東芝エレベータ（株）では、東芝府中事業所内において、昇降機やビルファシリティー設備の保守サービスおよび、据付工事等における技術員の実機研修による技能向上、ならびにショールーム機能を備えた新しい実機研修棟を2013年に竣工しました。近年、建物の高層化により増加している高速エレベーター専用の保守技能向上を図るために高層昇降路が設けられ、高速領域での安全性や快適性を維持するための実機研修を行います。更に当社製エレベーターの遠隔監視からビルファシリティーの設備監視まで24時間、365日のサポート体制で監視を行っている東日本サービス情報センターもこの研修棟内に移転・拡張し、お客様に安心をお届するための様々なテクノロジーを結集しました。また、携帯電話を活用した保守支援システムにより、万が一の故障発生時や大規模地震が発生した際に迅速な復旧ができる体制を構築しています。

東芝エレベータ（株）実機研修棟

活動事例：東芝テックソリューションサービス（株）

POSシステムの保守サービスを担当している東芝テックソリューションサービス（株）では、ご契約いただいているお客様のネットワークを24時間365日体制で監視して、運用サポートや障害復旧、リモートメンテナンスなどのサービスを提供しています。

これらサービスに対するお客様満足を高めるためにご意見・ご要望を収集して、サービス向上や業務改善につなげています。

東芝テックソリューションサービス（株）コンタクトセンター

活動事例：東芝メディカルシステムズ（株）

再整備装置の販売に関して：
お客様が高度先進医療を提供するために最新機種を導入する際、まだ十分に稼働する既設装置が廃棄されてしまうことがあります。あるいは適切な整備がなされず、装置が本来持つ機能を十分に発揮できないまま中古製品として転売されてしまうケースも見られます。
東芝メディカルシステムズ（株）では、1992年からそれらの装置を下取りした上で、日本・米国・欧州の3ヵ所にある再整備拠点で整備し、医療機器が十分に普及していない地域などに再販売しています。
2013年11月には整備施設として東芝メディカルシステムズ（株）本社内に「3Rセンタ」を新設。12月からCTシステム「Aquilion 64」の整備を開始し、日本国内および韓国、インド、パキスタン、ベネズエラ向けに再整備装置を9台出荷しました。現在、サードパーティーによる中古品が多く流通しているなか、メーカー自らによる整備事業は品質・安全性の面でお客様にご安心いただくことができます。引き続き装置の下取りを促進すべく、早期の整備事業の確立を目指します。

新設した「3Rセンタ」

パフォーマンス報告　お客様への対応（消費者課題）

お客様の声の共有・活用

お客様の声の共有と活用に関する方針

『お客様からの声を大切にし、お客様にご満足いただける製品、システム、サービスの開発、改善を実現するよう努力する』ことを、「東芝グループ行動基準」および「東芝グループCS推進方針」に定めています。

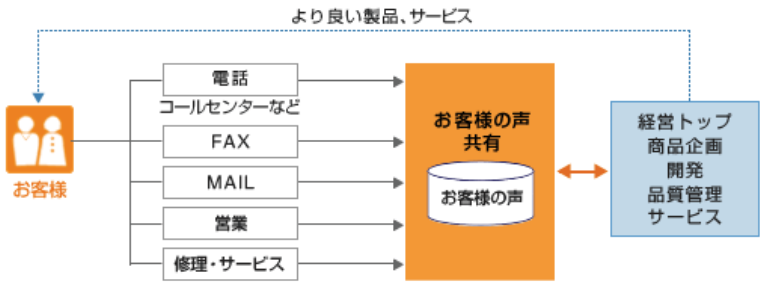
- 東芝グループ行動基準　第1章　1.　お客様の尊重
- CS推進方針

お客様の声を共有・活用する仕組み

東芝グループは、日常の営業活動、修理・サービス活動や電話・インターネットを通じていただいた、製品やサービスに関する苦情やご意見・ご要望について、経営トップを含む関係者で共有し、製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。
東芝グループの映像・情報機器、家電製品については、製品別に開発・設計部門が定期的に開催する会議で、多く寄せられたお問い合わせについて改善を検討、製品に反映しています。

お客様の声を活かした製品の改善

東芝グループにおいて、国内では家電製品の発売後、営業・コールセンター・サービス担当・ホームページに寄せられるお客様の声（Voice of Customer:VOC）を収集・分析し、企画・品質・営業の各担当者で共有。製品改善に活かす体制が定着しています。
海外でも、気候・風土・習慣が異なる現地のニーズを把握するために、VOCの分析や訪問調査などを実施しています。2013年度は、2012年度にも実施したベトナム ハノイ市とホーチミン市に加え、メコンデルタの地方都市ロンスエンのお客様宅を訪問、調査を実施しました。家電製品についての使用実態やご希望だけにとどまらず、日常の暮らしぶりや、将来への夢などを直接伺う貴重な機会となりました。いただいた声を商品企画部門、設計部門と共有し、お客様にご満足いただけ、さらにはお客様の夢を叶えられるような商品とサービスを提供できるよう開発と改善を進めていきます。



活動事例：カナダのパソコンサポート ホームページでVOCに基づいてナレッジ公開

デジタルプロダクツ＆サービス社では、パソコンの使い方に関するコールセンターへのお問い合わせが国内・海外ともに多いことに注目し、ホームページに掲載する情報を充実させています。
例えば東芝カナダ社では、お客様サポートサイト「Ask Toshiba」のリンクを、デスクトップアイコンのほかWebブラウザのツールバーや「お気に入り」メニューなどに予め追加して、お客様がアクセスしやすいように設定。機種別のお問い合わせに対する回答をナレッジデータベースから検索できる機能を備え、お客様の利便性を高めました。この改善によって、電話によるお問い合わせが減少しています。

- Ask Toshiba

東芝カナダ社のホームページ「Ask Toshiba」

活動事例：＜レグザ＞をお使いのお客様の声を公開

東芝の社内カンパニーであるデジタルプロダクツ＆サービス社では、お客様からいただいたご意見を、液晶テレビ＜レグザ＞の「おまかせドンピシャ高画質」機能の充実、「ハードディスク録画」機種の拡充、「レグザ番組表」の改善などにつなげています。また、製品選び、使い方の参考にしていただくため、ＶＯＣの一部をホームページ上で公開しています。

› ＜レグザ＞をお使いのお客様から

活動事例：痛みや不安を軽減した「マンモグラフィ（乳房Ｘ線撮影装置）」の開発

マンモグラフィによる乳がん検診受診率の低い理由の一つは、検診時の痛みと心理的な不安です。これらを軽減して女性が安心・リラックスして受診できるよう、診療放射線技師と検診を受ける方々の声も取り入れた装置を開発しました。

東芝メディカルシステムズ（株）では、医療現場と開発現場をつなぐ「アプリケーションスペシャリスト」という職種を設け、医療現場でいただく様々な声を開発に活かしています。

そっと手を置けるアームレスト（特許出願中）や、からだに触る部分の機械的冷たさを感じさせない素材、そして装置の硬さを感じないようなラウンドシェイプなど、人間工学に基づく人にやさしいデザインは「2007年グッドデザイン金賞」をはじめ、「ドイツ・ユニバーサルデザイン賞08」や「ｉＦ Design Award 08」、「red dot Design Award 08」など、国内外のデザイン賞を数多く受賞しています。

› 痛みや不安を軽減した「マンモグラフィ（乳房Ｘ線撮影装置）」の開発

パフォーマンス報告　お客様への対応（消費者課題）

ユニバーサルデザイン

2013年度の主な進捗・成果

- 軽くて使いやすいクリーナーを発売
- 東芝未来科学館におけるユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインに関する方針

東芝グループでは、年齢や性別、障がいの違いを越えて、誰もが快適に暮らせる社会の実現に向けて、ユニバーサルデザイン（UD）に取り組んでいます。

2007年にユニバーサルデザイン推進WGが中心になり、東芝グループのUD推進のため、共有すべき「UD理念」「UDビジョン」「UDガイドライン」を制定しています。

東芝グループ　ユニバーサルデザイン理念

『一人ひとりの安心と笑顔のために、価値ある商品を創造します』
東芝グループは、年齢や性別、障がいの違いを超えて、誰もが安心に快適に暮らせる社会の実現に貢献します。

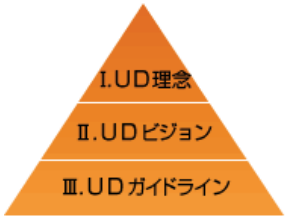
東芝グループ　ユニバーサルデザインビジョン

"使えない"を"使える"へ、"使いづらい"を"使いやすい"へ
親しみやすく、安心して使っていただける東芝のユニバーサルデザイン。
イノベーションにより、常に使いやすさと利便性の向上をはかり、より多くの方に"使いたい"と思っていただける、魅力ある商品をめざします。

東芝グループ　ユニバーサルデザインガイドライン

・使いやすさが伝わること
・使い方が簡単でわかりやすいこと
・身体的な負担を軽減すること
・利用者や利用環境・状況の違いにかかわらず、有効性を発揮できること
・安全性を追求し心理的な不安を軽減すること

（上記5つの大項目と15のガイドラインからなる）



ユニバーサルデザインの体制

2005年に、ユニバーサルデザイン（UD）推進ワーキング（WG）を発足し、開発ステップへのUDの考え方の組み入れ、社内外への東芝のUD情報提供などを推進しています。

ユニバーサルデザインアドバイザー制度

東芝グループでは、2007年度に障がいのあるグループ従業員を対象に、登録制の「ユニバーサルデザイン(UD)アドバイザー制度」をスタートしました。これは、登録した従業員が、所属部門の壁を越えてUD商品の開発や評価に協力するというものです。2010年度は、新興国を含む海外市場にも対応したUDの推進強化を目的に、制度の対象を外国籍従業員にも拡大しました。
2013年度は、多様な従業員が働く執務環境についての調査や、手書きスタイルの国籍の違いなどを調査しました。また「音声合成を活用した音訳支援システム DaisyRings™（デイジーリングス）」の開発では、読み上げの聞き取りやすさやわかりやすさについて、視覚障がいのあるUDアドバイザーに調査を実施。2013年12月から音訳ボランティアや図書館関係者の方々に、実証実験のためのWebシステムを無償公開しています。本システムは、弱視や識字障がいの方のための朗読コンテンツを、図書館スタッフや音訳ボランティア、教員の方々が、簡単に作成できることを目指したシステムです。本システムで活用している音声合成は、東芝未来科学館で使用している案内ガイド端末にも搭載しています。

› 詳細紹介ページへ

ユニバーサルデザイン商品の開発

家電や住宅設備、情報機器、公共設備など幅広い分野で、使う人の立場・視点になって考える人間中心設計プロセスを応用し、より多くのお客様のご要望を取り入れながら商品を開発しています。取り組みの詳細や商品については、東芝ユニバーサルデザインホームページをご覧下さい。

東芝のユニバーサルデザイン
UNIVERSAL DESIGN

活動事例：軽くて使いやすいクリーナーを発売

「クリーナー本体を持ちながらの掃除」という掃除スタイルにも配慮した、小型で軽量（本体質量2.3kg/2.9kg/3.3kg）なサイクロン式クリーナーを発売しました。
本体はできるだけ凹凸をなくしたデザインにし、持った時に衣服をひっかけて傷めないよう配慮しています。また、本体を置いて掃除する時もすり抜けや引き回しのしやすいデザインとしています。そのほか、全体的に軽量化したことで少ない力で操作ができる、「新らくわざグリップ」の採用によって手首の負担が少なく自然な姿勢で掃除できるなどの特長を備えています。

- サイクロンクリーナーの商品紹介ページへ
- 東芝のユニバーサルデザイン　クリーナー紹介ページへ

サイクロン式クリーナー

活動事例：東芝未来科学館におけるユニバーサルデザイン

2014年1月、川崎駅前のスマートコミュニティセンター2階に東芝未来科学館がオープンしました。
ベビーカーや車いすご利用でのご見学を考慮した展示や、日本語・英語・中国語でのアテンダントによるガイドツアー、ヒストリーゾーンでは日本語、英語、中国語、韓国語による音声、文字、画像で展示品を紹介する案内ガイド端末の貸し出しなどを行っています。その他、おむつ交換台やオストメイト※対応トイレを含めた多目的トイレの設置など、さまざまなお客様に楽しんでご覧いただけるよう、取り組んでいます 。

- 東芝未来科学館のページへ

※オストメイト：さまざまな病気や障がいなどが原因で、人工肛門や人工膀胱（ぼうこう）を持つ人

案内ガイド端末

展示の様子

ユニバーサルデザインの普及活動

東芝グループでは、UDへの取り組みや活動の成果を社会と共有し、情報発信していくことも大切だと考え、国際ユニヴァーサルデザイン協議会や、（財）家電製品協会などにも参画し、社会全体に対するUD普及にも努めています。

- 参考サイト：国際ユニヴァーサルデザイン協議会
- 参考サイト：（財）家電製品協会

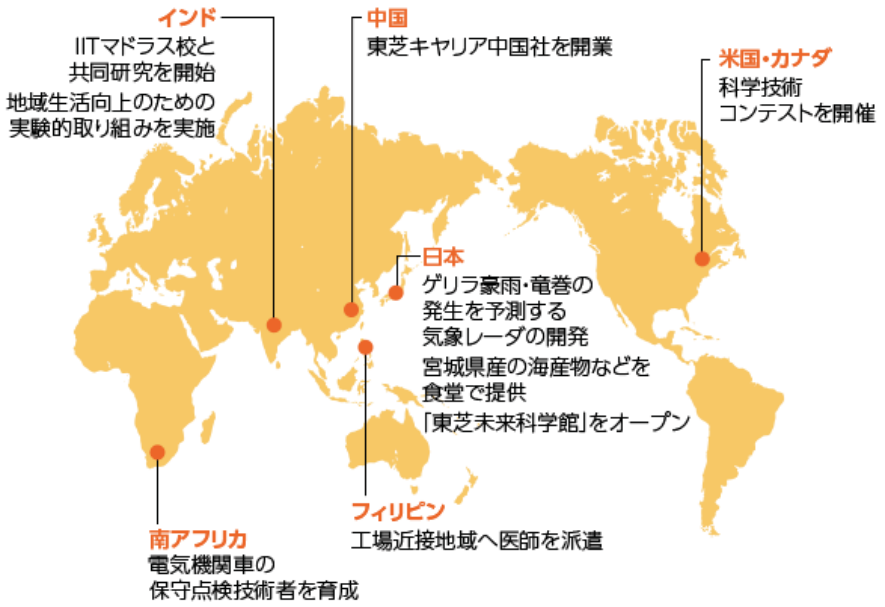
パフォーマンス報告　コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
地域社会の発展支援

事業を営む世界各地で経済や教育・文化の発展に貢献

東芝グループは、事業活動を通じて地域社会の課題解決と発展に貢献するとともに、社会貢献活動を世界各地で展開しています。生産拠点では、経営の現地化、人財育成、現地調達の拡大などに注力。また、途上国や新興国の社会インフラ整備や、地域のニーズに適した製品開発などに取り組んでいます。
東日本大震災による被災地に対しては、現地でのヒアリング、ニーズ分析を実施し、地域コミュニティ復興・発展のための支援を継続しています。

› 東日本大震災への対応と復興支援活動

2013年度の主な進捗・成果



事業を通じた地域社会の課題解決

スマートコミュニティなど社会インフラ事業

世界人口の増加や都市集中化によるエネルギー需要の増大、ICTやネットワーク化による情報爆発の問題が深刻化しており、エネルギーとストレージの分野でのイノベーションが喫緊の課題となっています。また、街に生活する人々は、快適、便利、安心・安全な環境整備を求めており、ライフサポートソリューションの提供を切望しています。それらの解決策として期待されているのが、「スマートコミュニティ」です。
東芝グループは、スマートコミュニティ事業を世界で展開し、豊かな街づくりに貢献していきます。

› 東芝グループのスマートコミュニティ

社会貢献表彰「事業部門表彰」を新設し
事業を通じたグローバルな社会課題の解決を推進

東芝グループは2013年度から、事業を通じたグローバルな社会的課題への貢献を推進するため、グループ内の社会貢献表彰制度において、従来の「企業市民部門表彰」に加えて「事業部門表彰」を新設しました。事業部門からの推薦案件から、NPOやNGO団体など社外の評価委員5人と議論を重ね、「課題解決性」「市民性」の観点で評価・決定しました。

2013年度「事業部門表彰」

知的障がい者に対する就労・自立支援
東芝ウィズ（株）

東芝ウィズ（株）は2005年に設立された特例子会社です。知的障がいのある従業員たちが、東芝グループ内の清掃、印刷、郵便、ヘルスケアにかかわる業務などを通じて、働くことの責任、やりがい、喜び、社会の規則やマナーを学びながら、自立を目指しています。
知的障がい者の自立には、仕事だけでなく、生活習慣の形成や健康管理といった生活面での支援が必要です。そこで、家族や支援機関と連携を密にして、一体的な支援体制を構築しています。
周囲の人たちの気づきや障がいに対する理解と、従業員たちの自立心を育むことで、一人一人が一層社会で活躍できるよう、今後も支援に取り組んでいきます。

清掃業務の様子

社外評価委員（座長）からのコメント：

障がい者の自立支援というミッションと、その達成手段としての働く場の提供は適切であり企業の強みが活かされている。障がい者の雇用は職場のみならず、生活状況も視野に入れた解決が必要となるが、地域の行政機関とも連携を取りそれを行っている点は素晴らしい。本事業は収益性の面では成長の余地が見られるが、工夫を凝らしその向上を果たすことができれば、障がい者雇用という社会課題においてイノベーションを構築できるかもしれない。

田中弥生氏
（日本NPO学会　会長）

2013年度「事業部門表彰」

小型地熱発電によるCO_2削減と地域との共生
東芝電力システム社　火力・水力事業部

CO_2の排出が少ない自然エネルギーとして注目されている地熱発電。東芝は、その地熱発電を活かした事業を奥飛騨中尾温泉でスタートしました。環境調和型の小型発電設備を開発するとともに、蒸気を発電に、温水は温泉業に分け合うほか、災害時の緊急電源の供給、地熱発電所での雇用創出など、地域社会と共生する新しいビジネスモデルを地域社会に提案し、丁寧に対話を重ねることで関係者の合意を得て実現したものです。
地元の方々の理解が進むにつれ交流が深まり、地域の経済振興という社会的課題の解決に一緒に取り組む土壌ができつつあります。

地熱発電

社外評価委員からのコメント：

地熱発電を広げるための障壁を的確に把握し、それを越えるために努力していることが伝わってくる。ステークホルダーの中でも地域における当事者との連携を強く意識し、環境と経済のバランスをふまえた、複合的な成果を目指している点が評価できる。地域関係者からの期待や喜びは、事業の大きな推進力になる。今後新たな地域においても、同じ関係性が築けるような力にしていくことを期待したい。

長沢恵美子氏
（経団連事業サービス
総合企画室長）

地域のニーズに適した製品の開発

ゲリラ豪雨・竜巻の発生を予測する気象レーダの開発

2013年8月、独立行政法人 情報通信研究機構（NICT）、国立大学法人 大阪大学と共同で、ゲリラ豪雨（局地的大雨）や竜巻などを観測するための「フェーズドアレイ気象レーダ」を開発し、大阪大学吹田キャンパスで試験観測を開始しました。
従来の気象レーダでは、事前に発生を予測するほどのスピードと精度がなく実際の避難行動に結びつきづらいという問題があり、より短時間で詳細な観測ができる技術が期待されています。
今後は性能評価試験を兼ねた観測を重ね、突発的気象現象のメカニズム解明を進めるとともに、前兆現象の検出による避難活動の精度向上や、事故防止に役立てていくことをめざします。

建設中の気象レーダ

東南アジアなどに向けた家電製品の開発

東芝ライフスタイル（株）は、タイ、ベトナム、インドネシアなどの東南アジア諸国やインドで、地域ごとにさまざまなご家庭を定期的に訪問し、日常生活の観察やインタビューなどで生活者調査を実施。その結果を活かしてローカルフィット商品を開発しています。
例えば冷蔵庫の開発では、単に冷蔵庫のことだけではなく生活全般を調べることで、人々の現在の暮らし方やその変化の兆し、文化的背景による使われ方などを把握。これをもとに2014年4月にアジア地域で発売した中型冷蔵庫は、シンプルで洗練されたデザインの中に、毎日市場で買う野菜のための大型クリスパ（ケース）や、来客をもてなすためにPETボトル飲料をよく冷えた状態に保つチルドルームなど、変化しつつある食習慣や生活文化に合わせた機能や使いやすさを提供しています。

アジア地域で発売した中型冷蔵庫

ご家庭を訪問しての生活者調査

雇用の創出と地域の人財開発

中国で東芝キヤリアの工場を開業

2014年1月、中国杭州経済技術開発区に東芝キヤリア中国社が開業しました。同社は省エネ性や信頼性の高い製造・販売拠点として設立し、現地従業員の雇用を拡大しています。製造・販売・サービスを一体で行うことで、製品ライフサイクルを通じた環境負荷を低減していきます。
また、高効率モーター用の精密な部品を現地の企業から調達できるよう、生産開始に先立って日本から従業員を派遣して現地のメーカーに技術指導をしました。「現地でできるものは現地で」という方針のもと、現地調達率を継続して高めていきます。

開業した製造拠点

南アフリカで電気機関車の保守点検技術者を育成

東芝社会インフラシステム社は、2006年から2010年にかけて南ア輸送公社（トランスネット社）が主催する入札に参加。三井物産（株）を主契約者として、南アフリカの車両メーカーUnion Carriage and Wagon社（UCW）との協業で石炭運搬用の電気機関車110両、および鉄鉱石運搬用電気機関車76両を受注し、2013年末までに全車両の納品を完了しました。また車両の保守点検業務を行う技術者を現地で雇用・育成することで、鉄道の安全運行を下支えするとともに、現地での雇用創出と技術者育成に貢献しています。

当社が電気品を納入した鉄鉱石運搬用電気機関車（15E型）

知的障がい者に対する就労・自立支援

東芝は、特例子会社東芝ウィズ（株）を通じて、知的障がい者の就労・自立を支援しています。この取り組みが、東芝グループの社会貢献表彰において2013年度に新設された「事業部門表彰」を受けました。

› 2013年度「事業部門表彰」

タイでJEITAと協働して工業製品デザイナーの育成を支援

2013年7月、タイ工業連盟（FTI）、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)と協働で、タイ国内でも関心の高いエコロジカルデザインをテーマに工業デザイン上級講座を開催しました。
2013年度で4回目の開催となる本講座では、エンジニアを中心とした現地企業の従業員16人を対象に、東芝本社のデザイナーが、デザイン思考の実践を目的に、フィールドワークでの課題発見からプロトタイプによるソリューションの提案・検証までの一連のデザインプロセスを指導。工業デザイナー人材育成を支援しました。

デザイナー教室の様子

宮城県産の海産物などを食堂で提供

東日本大震災の被災地復興支援として、2012年9月から東芝本社をはじめとした国内の東芝グループ41ヵ所の食堂で宮城県産の海産物を使った料理を提供しています。
2013年度はこの取り組みを一歩進め、国内外の主要調達取引先が集まる説明会で協力を呼びかけました。その結果、11社が趣旨に賛同し、宮城県産の海産物を使用した料理をそれぞれの社員食堂で提供しました。

食堂で供された宮城県産海産物などのメニュー

インド マハラシュトラ州で、地域生活の向上のための実験的取り組みを実施

インドでは電力需要に対し供給が90%未満にとどまり、特に農村では夜間の電力不足から、子どもたちの教育にも支障をきたしている現状があります。東芝は、マハラシュトラ州チャクルガオンで、現地NGO（Lokmanya Public Charitable Trust）と連携し、ソーラー・バッテリー・システムで電力不足を補いながら、LED照明で現地生活水準の向上を支援する実験的取り組みを進めています。

建物の屋上に設置されたソーラー・バッテリー・システム

東芝製LEDを使用した街灯

地域大学・研究機関との連携

インドIITマドラス校と共同研究を開始

東芝グループは、国際的な競争力を高めるために、研究・開発においても市場変化への即応力を高めています。特に、市場が拡大する中国・アジアでは、製造拠点だけではなく、エンジニアリング拠点や開発拠点の現地展開を図り、現地大学・企業との共同研究・開発を進めています。その一環として、2013年1月にインド バンガロールに研究開発部門を設立し、同年10月からインドIITマドラス校との共同研究を開始しました。
今後は中国、インドなどの新興国における研究開発を起点に、先進国を含めたグローバル市場に受け入れられる製品を生み出していくことをめざします。

IITマドラス校での研究開発風景

社会インフラ・環境事業の共同研究成果を発表

清華大学 - 東芝エネルギー・環境研究センターの第6回成果報告会が2014年3月、中国杭州で行われました。
報告会では、日中の研究パートナーがペアとなり、エネルギー事業、環境事業、言語処理技術などにかかわる12件の最新研究成果をテーマごとに共同発表しました。
これらの研究成果を今後の製品開発に活かしていくことで、中国市場への展開を図るとともに、エネルギー資源の有効活用などの環境対策に貢献していきます。

中国杭州での成果報告会

中国清華大学で「グローバル化時代におけるリーダーシップと人材育成」について講演

中国北京の清華大学 公共管理学院で、「グローバル化時代におけるリーダーシップと人材育成」をテーマに、東芝会長（当時）の西田が講演を行い、学生や大学関係者250人が参加しました。
講演は、イノベーションの創出、持続的な生産性向上、組織免疫力の向上、企業の社会的責任、グローバル人財の育成の5つのパートにわたり、講演後は質疑応答が活発に行われました。

壇上で講演する会長（当時）の西田

健康、地域医療への貢献

フィリピンで工場近隣地域へ医師・歯科医師を派遣

東芝情報機器フィリピン社では、2006年から近隣の貧困地域住民に、医療診断、歯科診断、医薬品を無料で提供しています。
2013年度も、現地の医療NPO Maxicare Philippinesのコーディネートで医師・歯科医・看護師と多数のボランティア従業員からなるチームを派遣する形で活動を実施しました。また診察の待ち時間を利用して、安全衛生や環境保護についての教育啓発にも取り組みました。

派遣医師による近隣住民の検診

ピンクリボン活動

東芝グループは、乳房用X線診断装置マンモグラフィ、超音波診断装置、MRI装置を提供するなど、乳がん早期発見、早期診断、早期治療を呼びかけるピンクリボン活動を応援しています。

› 社会貢献活動　ピンクリボン活動

献血活動

東芝グループでは、世界各地で年間を通じて献血活動を実施しています。2012年度はグループ従業員8,510人が、合計で3,063リットルの献血に協力しました。

› 社会貢献活動　献血

教育および文化支援

科学技術教育

「東芝未来科学館」オープン

東芝未来科学館が2014年1月31日に川崎市のスマートコミュニティセンター2階にオープン。開会式には地域を代表して川崎市長も来館されました。1961年から52年間、川崎市の小向事業場で900万人のお客様を迎えた「東芝科学館」を閉館し、最新技術を体験できる内容に刷新しました。
創業者の部屋と東芝製品の1号機を展示したヒストリーゾーン、現在から未来にわたる最先端技術を展示したフューチャーゾーン、親子で楽しめる科学実験やワークショップを行うサイエンスゾーンなどで構成され、楽しみながら最先端の技術を体感できる、各種アミューズメント展示を行っており、地域の子どもたちを中心に、連日多くの方にご来館いただいています。

東芝未来科学館　フューチャーゾーン

› 東芝未来科学館

宮古島での社会実験プロジェクトで地元小学生とのワークショップを実施

宮古島市と（株）本田技術研究所との協働で「宮古島市小型電動モビリティ等の活用に係る社会実験プロジェクト」を実施しています。
この社会実験は、環境性能の高い超小型電気自動車（EV）を再生可能エネルギーで運用することで、CO_2排出を削減し、安心で持続可能な生活の実現をめざすものです。東芝は太陽光発電、蓄電池および充電設備を設置し、島内で運用されている超小型EVが、再生可能エネルギーのみで走行するために最適な太陽光の発電量と蓄電池容量の検証を担当しています。
2014年1月には東芝デザインセンターが中心となって、地域の小学生が環境について学びながらEVステーションの壁画を作成するワークショップを実施。また3月には、東芝社会インフラシステム社の技術者による「エネルギーと未来社会」についての出前授業を開催しました。

ワークショップで作成した壁画の前で

「エネルギー教育賞」受賞学校をタービン工場と東芝科学館に招待

（株）東芝は、日本電気協会主催のエネルギー教育賞で最優秀賞を受賞した学校の生徒・教員を事業場などに招き、環境や科学への関心を高めてもらう取り組みを行っています。
2013年度は第8回エネルギー教育賞の受賞校、福井工業高等専門学校の教諭・生徒を、東芝京浜事業所内のタービン工場と東芝未来科学館に招いて見学会を開催しました。

タービン工場を見学する福井工業高等専門学校の生徒

アメリカとカナダの子どもたちを対象とした科学技術コンテスト

米国とカナダの幼稚園から12年生（高校3年）までの生徒を対象とした科学技術コンテスト「エクスプロラビジョン・アウォード（EVA）」を、1992年から全米科学教師協会（NSTA）との協働で実施しています。
EVAは、現在の科学技術をもとに20年後に実現可能な技術を予測する、夢のある科学コンテストです。北米における日本企業の科学教育支援活動として非常に長い歴史を持ち、2012年6月に20周年を迎えました。2013年までの参加者数は32万人以上、応募件数は95,000件を超えています。毎年、優秀な提案を行った8チームをワシントンD.C.での表彰式に招待しています。各チームが受賞作品を発表する場を設けるとともに、地元選出議員を訪問し、受賞報告をする機会を提供しています。また従業員もイベントの運営やチームの引率などに協力しています。

ワシントンD.C.での表彰式

› 北米　科学技術コンテスト

「TOMODACHIイニシアチブ」に協賛

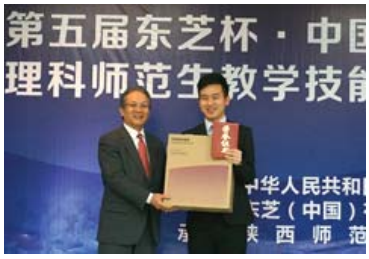
東芝は、米国政府と公益財団法人米日カウンシルージャパン（米日カウンシル会長：アイリーン・ヒラノ・イノウエ）が主導する「TOMODACHIイニシアチブ」の趣旨に賛同し、ストラテジックパートナーとしての協賛を2014年度から開始します。
同プログラムは、若者の交流を図るため、日米それぞれの高校生が8月に日本に集い、世界のさまざまな社会的課題の解決方法を合同で考えるものです。初年度となる2014年度は、持続可能な街づくりとなるスマートコミュニティの実現に向けて、体験プログラムを通して考える機会を提供します。本活動を通じて、日米双方への貢献を目指す若いリーダーの育成を支援していきます。

2月13日 米国大使公邸で行われたプレスイベントでの写真
（左から　ケネディ駐日米国大使、アイリーン・ヒラノ・イノウエ米日カウンシル会長、当社会長（当時）の西田）

中国教案コンテストを開催

中国での科学・技術教育を担う人材の育成に貢献するために、中国教育部と協働で、中国の師範大学（日本の教育大学）の学生を対象とした「中国師範大学理科師範大学生教学技能創新コンテスト（教案コンテスト）」を、2008年度から開催しています。
2010年度からは対象校を全国規模に拡大し、2013年度は中国全土42校の師範大学から約12,000人の学生が参加しました。

› 中国教案コンテスト



左が東芝中国社総代表（当時）

地球未来会議を開催

2013年8月、「東芝地球未来会議2013夏期キャンプ」を8日間にわたって開催しました。6回目の開催となった今回は、東京を拠点にアメリカ、タイ、ポーランド、日本から高校生と教員が参加。“Achieving Harmony with the Earth”というテーマのもと、講演や野外観察、ディスカッションを通じて地球環境問題について考察を深めました。

セレモニーでの集合写真

熱のこもったグループワークの様子

中国で希望工程小学校の建設を支援

中国における東芝のグループ会社は、2001年から「東芝希望工程小学校」の建設を支援しています。2005年からは中国青少年発展基金会と協働で、毎年建設しており、これまでの合計は23校と4校の仮校舎となります。また、開校後もパソコン、図書室および文房具を寄贈するなど継続的に支援を行っています。

希望工程小学校に通う子どもたち

LED照明が文化遺産を照らす

東芝は世界のさまざまな文化的建造物や美術館などで照明のLED化を進め、環境負荷の低減と高い芸術性の両立を実現しています。

東寺五重塔

2013年12月、京都市南区の真言宗総本山東寺（教王護国寺）において、東芝製LED投光器によって五重塔のライトアップを行いました。
今回のライトアップ照明設備のLED化にあたっては、従来のライトアップイメージであった「金色に輝く五重塔」を継承することと、照明にかかる消費電力の削減が課題となりました。
採用するLED投光器が、消費電力を削減するだけでなく、ライトアップされる五重塔の従来のイメージを損なわないレベルの明るさであることを、現地での点灯実験で検証。「金色に輝く五重塔」のイメージを継承しつつ、照明にかかる消費電力（CO_2排出量）を従来のHID投光器と比較して約51%削減することができました。

ライトアップされた五重塔

ニューヨーク　グランドセントラル駅

ニューヨークのランドマークであり、歴史的建造物であるグランドセントラル駅にLED照明を2013年11月に納入し、それに合わせたLEDイルミネーションイベントを行いました。
同駅は１日約75万人が利用し、数々の映画の舞台にもなったニューヨークのシンボル的存在で、2013年は築100周年の節目の年でした。
イルミネーションイベントでは、メインコンコースの西側にある354個の窓に照明器具を取り付け、サンクスギビングやクリスマスのモチーフなど、照明デザイナーが作成したさまざまなイルミネーションを投影しました。

イルミネーションイベントの様子

ボストン美術館

2014年2月から5月にボストン美術館で開催される特別展「Boston Loves Impressionism」で使用される展示室に、LED照明を納入しました。 LED照明は、色温度の調整によって自然光に近い光の再現や絵画の褐色を防ぐ紫外線・赤外線の抑制が可能であることから、環境負荷の低減と芸術性の両立に効果的です。

LEDでライトアップされた展示室内

パフォーマンス報告　コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
社会貢献活動

東芝グループ社会貢献基本方針

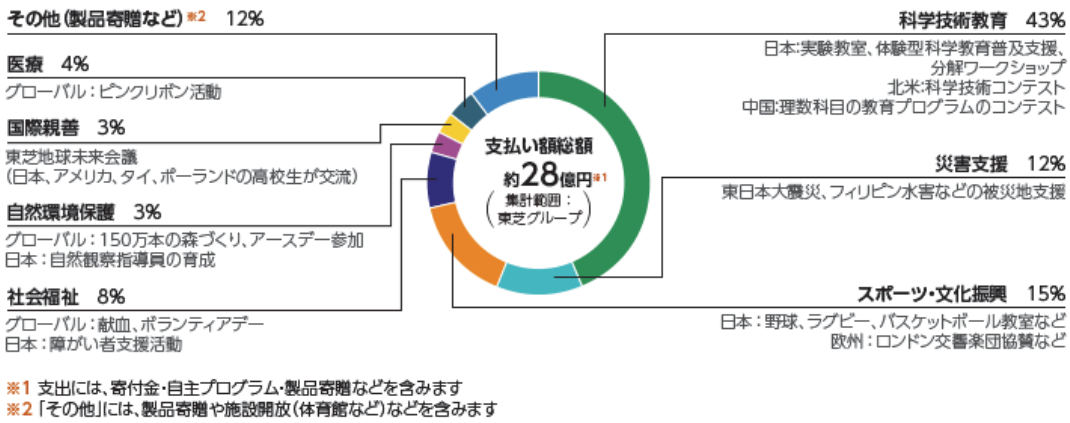
「人と、地球の、明日のために。」という東芝グループスローガンを具体化した基本方針を定めて、社会貢献活動を推進しています。

東芝グループ社会貢献基本方針

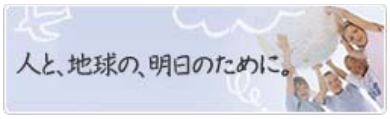
1. 東芝グループ経営理念、東芝グループ行動規準に基づき、積極的に社会貢献に努めます。
2. 自然環境保護、科学技術教育、スポーツ・文化振興、社会福祉、国際親善の分野を中心に社会貢献活動を実施します。
3. 従業員のボランティア活動を支援します。

社会貢献活動への支出額分野別内訳

社会貢献活動への支出額分野別内訳（2013年度）



※1 支出には、寄付金・自主プログラム・製品寄贈などを含みます
※2 「その他」には、製品寄贈や施設開放（体育館など）などを含みます



「社会貢献活動」WEBサイトをご覧ください。

パフォーマンス報告　コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

地域社会とのかかわり

2013年度の主な進捗・成果

- 施設見学会など地域社会との対話を多くの事業場で積極的に開催

地域社会とのかかわりについての方針

東芝グループ行動基準の「社会とのかかわり」で、次の方針を定めています。

東芝グループの基本方針

1. 地域社会との連帯と協調を図り、その一員として責任を果たします。
2. 役員・従業員のボランティア活動等を支援するとともに、公民権の行使について最大限配慮します。
3. 社会への貢献度、目的、公共性等を勘案し、事業活動を行っている国や地域で適時かつ適正な寄付を行います。
4. 社会とのあらゆるかかわりにおいて、ブランドイメージの向上に努めます。

› 東芝グループ行動基準　第3章　17.　社会とのかかわり

地域社会に対する体制

地域社会への対応窓口は、各拠点・会社の総務部門が担当し、地元自治会などと日常のコミュニケーション活動を行っています。

地域社会とのかかわりについての点検・評価

事業進出が地域に与える影響の評価

東芝グループでは、各社・各事業場が世界のさまざまな国や地域で新たに事業を開始する際には、法令を遵守し、行政や地域の方々との対話に努め、拠点を置く地域社会との調和を保つよう配慮しています。また、事業開始後も、事業活動や環境、保全への取り組みなどについて情報を開示して、地域の方々との適切なコミュニケーションに努めています。

地域社会と良好な関係を築いているかについて、経営監査で点検しています。また、さらに、製造拠点では、地域への環境に関する影響の有無について、東芝総合環境監査で点検しています。
いずれの拠点においても、地域との良好な関係を維持しています。
さらに、1997年までに（株）東芝の国内事業場全14ヵ所でISO14001の認証を取得し、現在まで維持しています。また、東芝グループ全体についても、対象となる175のすべての拠点においてISO14001認証を取得しています。

› 東芝総合環境監査システム
› ISO14001取得拠点一覧

事業活動による事故の未然防止と対応

各事業場では火災などの事故を発生させないように日頃からそれぞれの国、地域の消防法令、安全関係法令に準拠した方法で、定期的に設備機器、使用する薬品類の保安点検を行い、また、事業場ごとの状況に応じた方法・内容で、防火、防災に関する規程、マニュアル、自主点検チェック表などを作成し防火管理、安全管理を徹底しています。
万が一の火災などが発生した場合を想定し、事業場ごとに迅速な初期消火、情報伝達、周辺地域への被害拡大防止などを目的に定期的な防災訓練を実施しています。

地域の方々も防災訓練に参加し、地震体験車に試乗（北芝電機（株））

雇用創出・納税による地域への寄与

東芝グループは、世界中で約21万人の従業員が働いており、事業場のある地域を中心に、雇用で地域に貢献しています。また各国の法令に基づき、適正に納税することで、各地域に貢献しています。さらに、従業員が納める地方税は、特に地方工場が存在する地域経済に貢献しています。

› 地域社会の発展支援

地域社会とのコミュニケーション

東芝グループの各社・各事業場では、周辺地域の特性やその事業内容に応じたコミュニケーションを行っています。

› 各グループ会社・事業場の活動

事業場でのコミュニケーション例

- 工場見学（製造ラインや環境施設など）
- 小中高校生の実習の受け入れ
  - › 工場見学・工場実習
- グラウンドや体育館の開放
- 地域との交流を目的としたお祭り
  - › 施設開放・社内販売会・お祭り
- 従業員による献血
  - › 献血
- 従業員による事業場周辺の清掃

地域の方々の関心が高い環境への取り組みについては、実際に施設をご覧いただいてご意見を聞く対話会などを多くの事業場で積極的に開催しています。

四日市工場では、1992年の操業開始以来、地元自治会との環境連絡会を毎年開催し、工場から排出される大気や水などの環境測定データを説明するとともに、意見交換を行っています。また、四日市市教育委員会と連携して、地域の小中学校で出前授業や子供向け科学セミナーへの出展を行い、子どもたちの科学やモノづくりに対する興味を育むことで、子どもたちの理科離れ防止に努めています。

子供向け科学セミナーで「ナノメートルの世界」を説明

岩手東芝エレクトロニクス（株）では、毎年市民、近隣企業、学校、行政の方々を招いて「地域とはじめる環境報告会」と題したコミュニケーション活動を行っています。環境活動への取り組み、工場見学、意見交換会などの対話を通じて、事業活動への理解をより一層深めて頂くべく、今後も本取り組みを継続していきます。

「地域とはじめる環境報告会」の様子

府中事業所では、毎年6月に開催される府中市主催の環境まつりに出展し、パネル展示で環境活動への取り組みを紹介しています。会場の府中公園には毎年たくさんの来場者でにぎわうことから、構内の落ち葉でつくった腐葉土の無料配布を行い、こちらも大変好評を得ています。

府中環境まつりにブースを出展

タイ東芝電気工業社では、タイ国内での環境保全意識の高まりにともなう地域の方々の関心に応えて「地域交流デー」を企画しました。2010年に近隣の方々50人を事業場に招待して、工場での家電製品の製造プロセスや、周辺環境を保全するための安全・環境システムについて説明しました。

タイ東芝電気工業社での対話会

東芝セミコンダクタ・タイ社では、2013年8月にディスクリートの後工程を行う工場の竣工しました。地域での雇用創出に加え、今後は地域住民との対話や地元小・中学生を招待しての事業場見学会、リサイクル可能な紙・プラスチックなどのリサイクル収益の一部を地域貢献活動費用に充てていく予定です。
今後も、地域の方々とさらに密な対話を実施していきます。

東芝セミコンダクタ・タイ社の外観

従業員の公民権行使への配慮

「裁判員休暇」制度の設置

東芝では、2009年5月からの裁判員制度開始にあわせ、従業員が同制度に参加しやすくするため、「裁判員休暇」制度を設置しました。「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき、裁判所へ出頭する正規従業員を対象とし、給与については１日つき基準賃金１日分を支給します。また、休暇日数は、前記法令に基づき裁判所へ出頭する日数を上限としています。

パフォーマンス報告　コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
政府・自治体・産業界とのかかわり

政府・自治体・産業界とのかかわりについての方針

東芝グループは世界各国で事業を展開するにあたり、社会的問題の改善・解決のために、政府・自治体や産業界と連携・協力を図り、「責任ある企業」として適切な提言・提案・働きかけを行っていきます。

› 東芝グループ行動基準　第1章　8.　官公庁との取引

公共政策への提言

政府主催の各種委員会などに参加し、最適な社会の実現に向けて公共政策への提言や支援などをおこなっています。

各種委員会への参画の例

- 情報通信審議会（総務省所管）
  会長：(株)東芝　会長　西田厚聰
- 経済財政諮問会議
  民間議員：(株)東芝　副会長　佐々木則夫
- 政府税制調査会
  特別委員：(株)東芝　副会長　佐々木則夫
- 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部
  有識者本部員：(株)東芝　副会長　佐々木則夫

注)2014年5月末時点

業界団体などへの参画

日本経済団体連合会、日本電機工業会、電子情報技術産業協会、全国家庭電気製品公正取引協議会、家電製品協会、WBCSD※1、WEF※2その他の団体などにおける活動に積極的に参画し、持続可能な社会の実現や地球環境保全などのさまざまな課題解決に向けて取り組んでいます。

※1　WBCSD：World Business Council for Sustainable Development
※2　WEF：World Economic Forum

業界団体などへの参画の例

- 一般社団法人　日本機械工業連合会
  会長：(株)東芝　相談役　岡村正
- WBCSD
  副会長・理事：(株)東芝　会長　西田厚聰
- 公益社団法人　日本租税研究協会
  会長：(株)東芝　会長　西田厚聰
- 公益財団法人　日本ロジスティクスシステム協会（JILS）
  会長：(株)東芝　会長　西田厚聰
- 一般社団法人　日本経済団体連合会
  副会長：(株)東芝　副会長　佐々木則夫
- 一般社団法人　情報通信ネットワーク産業協会
  会長：(株)東芝　副会長　佐々木則夫
- 公益社団法人　全国家庭電気製品公正取引協議会
  会長：(株)東芝　代表執行役社長　田中久雄

注)2014年5月末時点

NPO・NGOとのかかわり

NPO・NGOとのかかわりについての方針

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的な対話を行い、相互の得意分野を生かしたパートナーシップを築いています。

NPO、NGOへの支援・協働の実施にあたっては、社会の課題に対する貢献度、東芝の重点分野との関係性、創造性・先駆性、地域との関係などの基準により審査します。

NPO・NGOに対する体制、点検・審査

NPO・NGOとの対応窓口は、環境、人権、社会貢献などの内容や地域に応じて、所管部門が行なっています。 NPO・NGOへの寄付については、社内規程に基づき適法性と適正性を審査のうえ実施しています。
また、支援内容については、高額寄付審議会で点検しています。

NPO・NGOへの支援・協働

東芝グループでは、「日本NPOセンター」「国際協力NGOセンター」「NGOと企業の連携推進ネットワーク」などの中間組織を介して、国内外のさまざまなNPOやNGOと常に対話の機会を持ち、協働で科学教育や災害支援など社会貢献、環境への取り組みなどのCSR活動を推進しています。

科学教育支援

活動事例：体験型科学教育

NPO法人体験型科学教育研究所（リアルサイエンス）と協働し、“技術の東芝”の強みを活かして、子どもたちの理数離れや科学・技術への関心の低下という社会的課題の解決に貢献していきます。

› 体験型科学教育の普及支援

東芝体験型科学教室

活動事例：分解ワークショップ

子どもたちに科学のおもしろさ・不思議さを体験し、モノづくりの楽しさを感じてもらうことを目的に、「分解ワークショップ」を“世田谷文化生活情報センター 生活工房”と協働で2005年より毎年開催しています。このワークショップには、従業員が「分解博士」としてボランティアで参加。子どもたちは分解博士から工具の使い方などを教わりながら、身近な家電製品を分解して部品や技術、部品のリサイクルについて学習します。

› 分解ワークショップ

分解ワークショップ

自然環境保護

活動事例：東京都の森林整備

2008年11月に締結した「多摩における森林整備に関する東京都と東芝グループとの基本協定」に基づく、八王子市の保安林（24.5ha）の整備を開始しています。
東芝、東京都、ならびにNPO法人「森と人のネットワーク」の3者で運営協議会を立上げ、そこで策定された計画に則って、樹林の複層林化や樹種の転換などにより多様な森林整備を進めるとともに都民・従業員に自然の大切さを体験させる環境教育が可能なフィールドへ整備を進めています。
実際に整備活動を実行するNPO法人「森と人のネットワーク」とは当社従業員で自然観察指導員の資格を持つ従業員たちが結集して立ち上がった団体であり、当地での整備を自らの手で行う他、都民・従業員が参加して開催される観察会・見学会のナビゲーター役も務めます。

森の科学探検隊（東京都八王子市）

› 森づくり（東京都）

活動事例：森の町内会

東芝グループは、青森県と森林の整備活動に協力する包括協定を2009年5月に締結し、この協定に基づいて今後5年間、七戸町、三沢市にある合計約10.5ヘクタールの山林・森林を青森県と協働して整備するとともに、従業員の環境教育の場としても活用することとしました。
そして、NPO法人「オフィス町内会」が推進する「森の町内会」のシステムを活用し、三沢市での間伐で産出された産材を製紙会社で紙に加工した後、パンフレットの印刷物およびコピー用紙として再利用していきます。

「オフィス森の町内会」

› 間伐材の利用

災害復興支援

活動事例：被災地復興支援

世界各地の災害に対する復興支援
2013年フィリピン台風、アメリカ竜巻、フィリピン・中国四川省地震、2012年フィリピン集中豪雨、2011年アメリカ竜巻、2010年パキスタン・中国・インド洪水・土石流、チリ地震、ハイチ地震、2009年スマトラ島西部パダン沖地震、2008年ミャンマー大型サイクロンなどの発生時にも、NPO・NGOを通じて被災者支援を行いました。

東日本大震災への対応と復興支援
東芝グループは、NPO法人「ピースビルダース」およびNPO法人「ICA文化事業協会」を通じて、空気清浄機約1,230台、NPO法人「夢ネット 大船渡」を通じてPC約90台、NPO法人「国際ボランティア事業団」を通じてラジカセ200台を寄贈しました。また、洗濯機、炊飯器、掃除機、電池などもNPO法人を通じて寄贈しました。
さらに、被災地で支援活動を行うNPO法人「ジェン」へ1千万円の活動資金提供を行いました。

› 災害復興支援

活動事例：東北で復興に取り組むリーダーたちを支援

みちのく復興事業パートナーズ
みちのく復興パートナーズは、東北のこれからを支える現地リーダーたちを支援し、東北の自立的な復興の流れを支えることを目指す企業コンソーシアムで、NPO法人ETIC.と東芝を含む7社（味の素・花王・いすゞ自動車・損保ジャパン・電通・東芝・ベネッセホールディングス）が参加しています。
2013年度は以下のイベントを実施しました。

2014年1月31日～2月1日　　みちのく創発キャンプ
2014年3月1日　　みちのくサポーターズミーティング
2014年3月14日　　みちのく復興事業シンポジウム

みちのく創発キャンプ

› みちのく復興事業パートナーズ

人権

活動事例：人権保護団体への支援・協働

アムネスティチャリティコンサートに協賛（2014年4月）
公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本が主催する「ゴンチチ 春のチャリティコンサート」に協賛しました。

開催日：2014年4月10日
主催：公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本

NPO・NGOのIT化支援

活動事例：リユースパソコンの寄贈

経済的な理由で、IT利用が進んでいない団体の情報化を支援するため、2006年からNPO法人「イーパーツ」を通じて福祉団体や市民活動団体に寄贈しています。

› 日本国内でのリユースパソコン寄贈

福島第一原子力発電所の安全確保に向けて

福島第一原子力発電所の安全確保に向けた協力支援

東芝グループは、被災地および被災された皆様の1日も早い復旧・復興を願って、義援活動を実施してきました。また、福島原子力発電所の安定化維持と廃炉の推進に向けた協力支援を続けています。
東日本大震災による福島第一原子力発電所の事故発生直後から、東芝グループは原子力事業に携わる企業として重く受け止め、政府および東京電力（株）の要請を受けて事故収束と安全確保に向けた支援活動に全力を挙げて従事し、グループの総力を挙げて対応を続けています。

放射性物質の放出・流出を防ぐ「ステップ1」への取り組み（地震発生～2011年7月）

2011年4月、政府と東京電力(株)から、事故の収束に向けた3つのステップからなる当面の道筋が示されました。
その第一段階、放射線量を着実に減少傾向とする「ステップ1」において、東芝グループは、放射性物質を含んだ汚染水の海への流出を防ぐため、サイト内の汚染水処理を担当。高い放射線と停電という厳しい作業環境下で、汚染水を浄化して原子炉炉心の冷却へ再利用する「循環冷却システム」を2ヵ月という短期間で完成させ、稼働させました。その結果、汚染水量の増加を抑制でき、発電所の敷地外への汚染水の流出を防ぐことができました。

安定した冷温停止状態を実現する「ステップ2」の達成に向けて（2011年8月～12月）

汚染水処理装置について、当初は海外メーカーのシステムが緊急導入されました。そのシステムを運用するなかで、東芝は大量の汚染水を処理するためにさらなる処理能力の向上と安定稼働が必要と判断。東京電力(株)に提案して新たなシステムの開発を米国や日本のパートナー企業と協力して、5月に開始し、8月から稼働させました。
「SARRY™※1」（サリー）と名づけた新システムは、その安定的な運転実績と高い除染性能が評価され、10月からは除染作業の主力装置として稼働。「SARRY™」の安定的な稼働によって、「循環冷却システム」による確実な原子炉の冷却にも貢献し、12月の福島第一原子力発電所1号機から3号機の冷温停止に貢献しました。

※1 SARRY™：Simplified Active Water Retrieve and Recovery System

廃炉に向けた取り組み（2012年度～）

人による作業が困難な場所での調査・復旧作業を実施する4足歩行ロボットを開発、実際の発電所内の現場に投入しました。
また、現在稼動中の汚染水処理装置「SARRY™」に加え、新たに、処理水中のセシウム以外の放射性核種についても環境に影響のない濃度以下に低減する「多核種除去設備(MRRS※2 ™)」を開発し、設置しています。原子力発電所の外では、引き続き放射線量を可視化するガンマカメラ「Gammasight™」を活用し、地域の除染活動に貢献しています。

※2 Multiple Radio-nuclides Removal System

4足歩行ロボット

MRRS™（多核種除去設備）「吸着塔」（東芝京浜事業所内）

MRRS™（多核種除去設備）全景（東京電力(株)ホームページより）

放射線による影響を可視化する高性能・小型のガンマカメラ「Gammasight™」

発電所で使用されたガンマカメラを小型化・高性能化した「ポータブルガンマカメラ」は、通常の線量率測定器だけでは把握が難しい放射線による影響の分布を、色の違いで可視化することで、効果的かつ効率的な除染作業を実現し、住民の安全・安心に貢献します。

Gammasight™

TOSHIBA
Leading Innovation

東芝グループのステークホルダー

東芝グループの事業活動は、下記のような多様なステークホルダーの皆様（利害関係を有する方々）とのかかわりのなかで進められています。
ここでは各ステークホルダーの特長と、日常のコミュニケーション窓口、そして東芝グループの責任を紹介します。

主なステークホルダー

お客様

家電やデジタル製品から電子デバイス、社会インフラまで幅広い商品群を抱えている東芝グループのお客様は、個人、法人のお客様、官公庁など多岐にわたります。

株主・投資家

株主総数は43万6,540人。発行済株式総数約42.4億株の所有者別持株比率は、金融機関33.5%、個人・その他33.0%、外国法人など27.3%となっています（2014年3月末）。

地球環境

エコ・リーディングカンパニーとして、地球環境と調和した企業活動を推進しています。

NPO・NGO

環境・人権・社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的に対話し、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いています。

調達取引先

継続的に取引している調達取引先は、国内外約6,000社です（2014年3月末）。

政府・自治体

東芝グループは世界各国で事業を展開。各国の政府・自治体は、製品を納入するお客様でもあります。

従業員

東芝グループの従業員は、598社、約20万人。従業員数は国内約11万2千人、海外約8万9千人です（2014年3月末）。

地域社会

東芝グループは、世界30ヵ国以上に主要な事業場を置いています。それぞれの地域の文化や歴史、慣習を尊重しながら活動を行っています。

コミュニケーションの事例

お客様

東芝グループの主な責任

- 製品の安定供給
- 安全・安心で価値ある製品・サービスの提供
- 環境調和型製品・サービスの提供
- ユニバーサルデザインの推進
- 製品情報の適切な提供
- お客様への適切な対応・サポート
- お客様情報の適切な管理

日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の営業活動
- コールセンター（電話・電子メールなど）
- モニター制度
- 「CS（お客様満足度）調査」

お客様との対話（主な対話窓口：CS推進部）

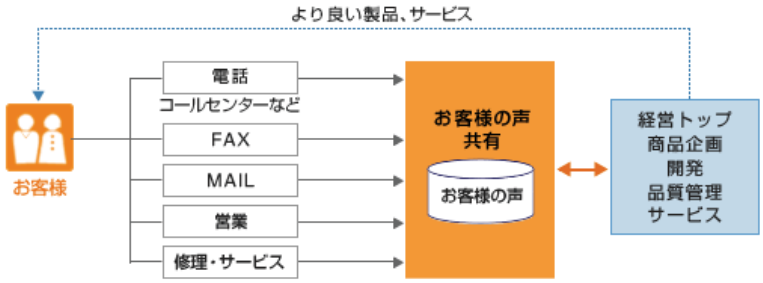
お客様の声の活用

日常業務のなかで製品やサービスに関するご意見・ご要望をいただき、経営トップを含む関係者で共有して製品の品質改善や修理サービスの向上に活かしています。

› お客様の声の活用

東芝PCあんしんサポート

お客様の声を事業活動に活かす仕組み



株主・投資家

東芝グループの主な責任

- 適時・適切な情報の開示
- 利益の適正な還元
- 企業価値の維持・増大
- 社会的責任投資（SRI）への対応

日常的な対話の主な方法・機会

- 株主総会
- 投資家向け説明会
- アンケート
- 投資家向けホームページ

株主との対話（主な対話窓口：法務部/広報室）

株主通信の発行

個人の株主様には株主通信を通じてコミュニケーションに努めました。また。証券会社・IRサポート会社主催のセミナーで太陽光発電システム事業について講演しました。

› 株主通信の発行

IRホームページの充実

ホームページの投資家情報サイトでは、社長メッセージのページに、動画によるごあいさつも掲載しました。また、英語ページの充実や改善を従来から進めていますが、決算発表を行った際などに登録者にメールでお知らせする、英語メール配信サービスを始めました。

> 投資家情報サイト
> IRホームページに関するアンケート

株主総会

2013年6月25日開催の株主総会は、両国国技館で開催し、5,740人の出席を得ました。今後も、株主様とのコミュニケーションをいっそう深める会場運営を行っていきます。
会場の1階にはコーポレート、デジタルプロダクツ、電子デバイス、社会インフラ、家庭電器の各グループがパネルや製品を展示し、株主様にわかりやすく紹介しました。また、総会に合わせ発行したアニュアルレポートを配布し、経営方針の柱であるCSR経営の遂行を積極的にアピールしました。

投資家との対話（主な対話窓口：広報室）

機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーション

年間を通じて、証券会社主催セミナーへの出席、国内外投資家への訪問、当社への取材などを通じて機関投資家や証券アナリストとのコミュニケーションを図っています。毎年実施している決算説明会や経営方針説明会に加え、2013年度は投資家からの要請を受けてヘルスケア事業戦略説明会や四日市工場見学会を実施しました。加えて証券会社と連携して国内外の投資家向けに事業担当役員が半導体やストレージ戦略を説明するなど、注力事業への理解を得るための機会を設けました。
2013年以降は海外機関投資家などを訪問し、企業に投資する際の目安として注目されているESG（Environment、Society、Governance）など東芝グループのCSR活動について説明、理解を求めるとともに、課題や期待などのコメントをいただいています。

> 株主・投資家とのコミュニケーション

調達取引先

東芝グループの主な責任

- 調達取引先の公平な選定と取引
- サプライチェーンにおける人権への配慮
- サプライチェーンにおける環境への配慮

日常的な対話の主な方法・機会

- 日常の調達活動
- 調達方針説明会
- CSR調査

調達取引先との対話（主な対話窓口：調達部）

調達取引先へのCSR推進要請

定期的に開催する調達方針説明会および日常の調達活動を通じて、CSR経営の推進をお願いしています。また2012年度に改定した「東芝グループ調達方針」は、法令・社会規範の一層の遵守を求める内容に改め、東芝グループ調達取引先のべ約10,000社に対して周知し、新規取引調達先にも要請を徹底しています。

> 調達方針の説明

従業員

東芝グループの主な責任

- 公正な評価・処遇
- 人権・多様性の尊重
- 人財の活用と育成
- 多様な働き方の支援
- 就業能力の維持・向上
- 労働安全衛生と健康への配慮

日常的な対話の主な方法・機会

- 従業員意識調査（TEAMサーベイ）
- 対話会、情報交換会

従業員との対話（主な対話窓口：技術・イノベーション部、人事・総務部）

経営層の事業場巡回

経営層と従業員が直接意見交換する機会を積極的に設けています。2013年度は、経営トップが製造現場などに赴いて従業員と対話する「イノベーショントップ巡回」を国内外で25回実施しました。

イノベーショントップ巡回

きらめきフォーラムの開催

2005年から各事業場でダイバーシティをテーマに実施している「きらめきフォーラム」では、従業員と社長が直接対話する場を設定しています。

› きらめきフォーラムの開催

地域社会

東芝グループの主な責任

- 地域の文化や慣習の尊重
- 地域社会への貢献活動
- 事業場での事故・災害防止
- 周辺地域での災害時支援

日常的な対話の主な方法・機会

- 対話会、情報交換会
- 工場見学
- 従業員の地域活動への参加

地域社会との対話（主な対話窓口：各社、事業場）

環境コミュニケーション

工場やオフィス近隣のコミュニティ、学校、お客様、企業、学生など、幅広いステークホルダーの皆様に東芝グループの活動を知っていただき、ともに環境を考えるための見学会や会議、情報発信を実施しています。

› 環境コミュニケーション
› 地域社会とのかかわり

政府・自治体

東芝グループの主な責任

- 法令の遵守、税金の納付
- 社会的問題の改善・解決のための政策への協力

日常的な対話の主な方法・機会

- 経済団体、業界団体を通じての対話

政府・自治体との対話（主な対話窓口：各社、事業場、コーポレートコミュニケーション部）

政府・自治体・産業界との連携・協力

東芝グループは世界各国で事業を展開するにあたり、社会的問題の改善・解決のために、政府・自治体や産業界と連携・協力を図り、責任ある企業として適切な提言・提案・働きかけを行っていきます。

› 政府・自治体・産業界とのかかわり

NPO・NGO

東芝グループの主な責任

- 世界的諸問題の解決に向けた協働・支援
- 地域の社会的問題の解決に向けた協働・支援
- 社会貢献活動の重点分野における協働

日常的な対話の主な方法・機会

- 協働を通じた対話
- ステークホルダー・ダイアログなどでの意見交換

NPO・NGOとの対話（主な対話窓口：CSR推進室、環境推進部）

NPO・NGOへの支援・協働

環境、人権、社会貢献など幅広い分野のNPO・NGOと積極的な対話を行い、相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築いています。NPO、NGOへの支援・協働の実施にあたっては、社会の課題に対する貢献度、東芝の重点分野との関係性、創造性・先駆性、地域との関係などの基準によって審査します。

› NPO・NGOへの支援・協働

環境ステークホルダーダイアログの実施

定期的に環境ステークホルダーダイアログを実施し、NPOやNGOの意見を環境経営に反映しています。

› 環境ステークホルダーダイアログの実施

地球環境

東芝グループの主な責任

- 地球温暖化の防止
- 廃棄物発生の抑制
- 化学物質の排出抑制
- 生物多様性の保全

› 環境活動

2013年度のステークホルダー・ダイアログ

東芝情報機器フィリピン社（TIP）はHDD(ハードディスクドライブ)の製造拠点であり、従業員数約8,000人、2002年にアジアの電機企業で初めてSA8000の認証を取得するなど、積極的なCSR活動を行っています。TIPのVice President である、Corazon Bunagと、BSRのアジア代表であるJeremy Prepscius氏との間でＣＳＲ活動についてのダイアログを実施しました。

日程	2014年2月18日
場所	東芝情報機器フィリピン社（フィリピン・マニラ）
テーマ	ＣＳＲ活動全般について

ダイアログでの主なコメント

■Corazon：TIPの重要なステークホルダーは、従業員、サプライチェーン・顧客、株主、ローカルコミュニティなどであり、それぞれの関心事を、経済、環境、倫理の３つの観点から特定している。私達のCSR活動は、自社の競争力につながり、かつ社会の重要課題を解決するものであるべきと考えている。そしてその活動は、バリューチェーン全体のレベルアップや、新しいビジネスチャンスにつながっていかねばならない。このような考えにもとづいてTIPでは、労働・人権に関する国際規格であるSA8000（フィリピンの電機メーカーとして初めて取得）やISO14001,OHSAS18001などの認証を取得。認証を維持するためには、継続的な取り組みが必要で、時間も労力もかかるが、その活動はビジネス上の競争力にもつながるため、積極的に取り組んでいる。

■Jeremy：TIPでは、フィリピン各地で実施している災害支援や製品の寄付、教育プログラムなどのCSR活動を通じて、それぞれの地域が抱える課題を共有する機会が多く、人脈も広がっているとのことだが、そこには新たな市場開拓へのヒントがたくさんあり、マーケティングやセールス部門ともうまく連携することで、地域の事情に即した新しいビジネスモデルをつくる機会を生かすことができるのではないか。

■Corazon：被災地の人々に役立つ製品・サービスの提供だけでなく、地域の人々が直接生産に従事できる仕組みも考えることで、貧困問題の解決や、中長期的な経済発展に貢献したいという信念を持って、地域と一体となった活動、特に、貧困層の経済的自立をめざしたソーシャルビジネスの支援を積極的に進めている。

■Corazon：サプライヤー監査については、根本的な原因の究明や改善策につながるものであるべき、と考えている。顧客とサプライヤーとの関係は、パートナーとして、マネジメント同志があるべき姿について話し合うなど、コラボレイティブなものであるべき。

■Jeremy：個社で解決が難しい課題については、業界連携で推進していく方法もある。BSRが推進しているプロジェクトの中でも、「HERproject」(新興国の女性労働者の健康・衛生啓発のプロジェクト)や、「Clean Cargo Project」（運輸業界のCO_2削減プロジェクト）など、成果を出している事例が出てきている。

社外取締役からの意見

東芝グループの経営に対する社外取締役の意見

CSRへの取り組みを含む東芝グループの経営について社外取締役の意見を掲載しています（東芝グループアニュアルレポート2014）。

社外取締役にお聞きします

社外取締役
伊丹 敬之

東芝が大きな転機を迎えている。昨年の社長交代、今年は会長の交代、とトップマネジメント陣が大きく変わろうとしているだけでなく、事業構造にも大きな変化の兆しが生まれてきた。東芝には大きなポテンシャルがある。それを活かして転換プロセスが健全に進むように、取締役会を中心に私もきちんと貢献していきたい。
さらに、私は指名委員会のメンバーでもあるが、東芝の指名委員会は他の委員会設置会社と同じように取締役候補者を株主総会に提案するだけでなく、内規として社長の指名もまた毎年の任務となっている。きわめて先進的で健全なコーポレートガバナンスの仕組みが出来ていると言える。この仕組みの中で、私自身も昨年は新しい社長の指名に参画し、今年は新しい会長の決定でも意見を述べる立場にあった。今後もこの仕組みが前向きに機能し続けるよう、貢献していきたい。
具体的には、取締役会メンバーのもう一段の若返りと社長候補として将来活躍できそうな人材の積極的登用が望ましい、と個人的には考えている。トップマネジメントの質とバイタリティが企業発展のポテンシャルとその実現を決める、と考えているからである。

社外取締役
島内 憲

一昨年、東芝の社外取締役に就任して以来、委員会設置会社体制の中で、報酬委員会委員長及び監査委員を勤めてまいりました。特に強く感じられたのは、東芝という会社は、社外役員の意見を嫌々ながらではなく、進んで取り入れ、会社をより良くより強くするために生かそう、という意欲を持っていることです。社外取締役が過半数を占める委員会をガバナンスの中心に据えたことは、東芝として正解であったと考えます。
この二年間で東芝を取り巻く環境は、大きく変わりました。我が国の電機業界を取り巻く環境には依然厳しいものがありますが、国全体として見れば久しぶりに活気を取り戻し、人々が前向きになってきていることを肌で感じます。日本が自信を回復し、国際社会でリーダーシップを発揮する上で、日本企業が果たす役割が大きいことは言うまでもありませんが、多くの分野で世界一と世界初を誇り、卓越した技術力と創造力を持つ東芝はとりわけ重要な使命を負っています。
東芝は、こうした中で高い志をもってグローバル展開を進めて行くものと思いますが、これまでの海外経験を踏まえて意見を述べる等微力ながらお手伝いをさせて頂きたいと思います。

社外取締役にお聞きします

社外取締役
斎藤 聖美

「社外取締役は月に一度くらい会社に行くの？」とよく友人に聞かれる。とんでもない。平均して週に2回くらい、多いときは毎日出社している。取締役会や監査委員会などの重要な会議、その事前の説明や情報提供に加え、監査委員会委員として各事業のトップに現状や問題点をヒアリング、監査法人との会議等、社外役員といえどもかなり忙しい。それに加え「女子会」があるのでもっと忙しい。しかし、いろいろな部署の中堅女性社員とランチを取りながら懇談する「女子会」は貴重な機会で、時間に代えがたい。朝4時に起きて子供たちのお弁当を作り、その合間に洗濯をしてから出社する人、忙しい合間を縫って大学院に進学して博士号を取得する向上心の強い人、平日はへとへとだが週末はゴルフで汗をかく人。みんな限られた時間内に仕事を終えようとして、効率よく働く。彼女たちのタイムマネジメントには学ぶところが多い。彼女たちはみんな、よく食べ、よくしゃべり、よく笑う。そして、彼女たちの視点から、経営の問題を忌憚なく指摘してくれる。役員室に閉じこもっていては聞こえてこないホンネが聞けるのはありがたい。
ある事業所では女子社員の入社をきっかけに、15キロもある工具などを女性でも持ち上げられるように材質を工夫して軽量で頑丈なものに置き換えた。これで喜んだのは男性社員たち。重くて辛いと泣き言を言いづらかったが、女性のおかげで楽になり、作業効率が向上したという。ダイバーシティとは女性や身体に障害を持つ社員のためではない。みんなが働きやすい環境で能力をフルに発揮させることだということが、いみじくも証明された。女性パワーが東芝のさらなる発展をもたらすものと確信している。

社外取締役
谷野 作太郎

この度、ご縁を得て再び東芝の門をくぐることになりました。
前回は、2001年から2007年まで。あの当時から日本、そして日本をとりまく国際環境には、いろいろな変化がありました。東芝もヘルスケア事業をビジネスの第三の柱に据えるなど、時代に応変した姿、形を整えつつあります。他方、海外事業で大きな柱だった中国事業は、昨今の日中関係の中で、いろいろとご苦労が少なくない日々ではないかと想像します。
私は、2007年東芝の役員を辞してのちも、時折、東芝の方達とざっくばらんにお話しをする機会がありました。そんな時に私の方から、折に触れ話題にしたのは次のようなことです。
第一は、日本の大きな企業、そして役所が等しく抱えている、組織内のいわゆるタテとヨコの関係です。そこでは、往々にしてタテの間で横の連携プレーを欠き、タテがそれぞれ独りよがりに事を進め、組織全体としての戦略はもとより、知識、情報、人脈などが共有されない。しかし、このことは、例えば中国といった多様で、諸事日本とは異質な国を相手にする時は、決して賢いやり方とは言えません。
いまひとつは、これも日本の場合よくあることですが、現場への思い切った権限の委譲が十分になされていない、ということです。外国で事業を展開する企業の場合は、日本にある本社から出先へ、そして出先では彼の地の人たちと戦略を共有し、共にその地のマーケットを、スピード感を持って攻略するということです。勿論、そのためにはわが方、そして職場を共にする相手国の人たち、それぞれに力量ある人たちが配置されているということが大前提となります。
実は、以上二つのことは、当時東芝についても時折感じたことでした。その辺のことがどう変わったのか、或は変わろうとしているのか、じっくり観察させていただき、また議論もしたいと思っています。

CSR報告の方針

2014年
東芝グループの重要課題と、社会的要請の高い項目について誠実に報告するよう努めています

東芝グループは「CSRレポート」の発行にあたって、「ステークホルダーの皆様と東芝グループの双方が重要と考える事項」という観点で毎年、報告内容を吟味・検討し、その結果を東芝独自の重要性判定指標で検証しています。本レポート（2014年版）ではさらに下記2点の特徴を持たせて編集しました。

- CSR経営の重要テーマ（マテリアリティ）を特定しCSRマネジメントに組み込むプロセスを報告
  - 東芝グループのマテリアリティ
- 重要テーマ「人権の尊重」「サプライチェーンでのCSR推進」「環境経営」をハイライトとして報告
  - 重要テーマ 人権の尊重
  - 重要テーマ サプライチェーンでのCSR推進
  - 重要テーマ 環境経営

2013年度から、CSR報告の主要メディアをホームページとし、わかりやすくタイムリーな情報開示に努めています。
CSRレポート2014も、ホームページのみの開示となりますが、ダイジェスト版や参照したいページを選んでPDFをダウンロードできます。

報告対象組織

原則として東芝グループ（(株)東芝および国内・海外グループ会社（連結子会社598社））を対象としています。東芝グループを対象としていない報告は、個々に対象範囲を記載しています。

注） 本レポート中の「東芝」は(株)東芝を意味しています

報告対象期間

2013年度（2013年4月1日から2014年3月31日まで）の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。
PDF形式の年次報告版「CSRレポート2014」の記載内容は2014年6月末時点のものです。2014年7月以降にCSRホームページ上で追加・更新などした項目については、当該の項目にその旨を記しています。

報告期間内に発生した重大な変更

- 2013年5月、イオンフィナンシャルサービス（株）に東芝ファイナンス（株）の全株式を譲渡したため、連結子会社から除外
- インド法人Vijai Electricals Ltd.の電力・配電用変圧器および開閉装置事業を取得するため、新会社（現在の東芝電力流通システム・インド社）を設立し、2013年12月、同事業を取得
- 2014年1月、東芝コンシューマエレクトロニクス・ホールディング（株）を、（株）東芝に吸収合併し解散

発行時期

2014年6月（次回 ： 2015年6月予定　前回 ： 2013年6月）

参考にしたガイドラインなど

- GRI （Global Reporting Initiative）
  「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」
  本レポートには、GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目の情報を記載しています。
- 国連グローバル・コンパクト「COP（Communication on Progress） Advanced level」
- 環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- 「ISO26000」

報告メディアについて

東芝グループはステークホルダーの皆様に対して、「CSRレポート」で非財務情報を、「アニュアルレポート」で財務情報および投資家の皆様に必要とされる非財務情報を報告しています。また、非財務情報のうち環境情報については、特に詳細な情報を提供する責任があると考え、「CSRレポート」とは別に「環境レポート」を発行しています。
これらそれぞれの情報について、ホームページでは常に最新の情報をタイムリーに提供するよう努めています。

アニュアルレポート／投資家情報ホームページ

アニュアルレポートは、事業年度終了後の東芝グループの事業報告と、3年間の中期経営計画を中心に報告しています。
作成にあたっては「IIRC国際統合報告フレームワーク」を参照の上、非財務情報およびESGセクションを拡充しました。
投資家情報ホームページは、東芝の会社情報をタイムリーに提供することをめざしています。また、携帯電話向けサイトも公開しています。

アニュアルレポート
(2014年6月発行)

投資家情報ホームページ

主な掲載項目
(投資家情報ホームページ)
IRニュース
経営方針
財務・業績
IR資料室
株式・債券情報
個人投資家の皆様へ

環境レポート／環境活動ホームページ

環境活動ホームページは、東芝グループにかかわる環境情報をタイムリーに提供しています。環境レポートは、東芝グループ全体のグローバルな環境経営について、詳細に報告します。また、東芝グループ会社や事業場のサイトごとの環境情報も公開しています。

環境レポート(PDFファイル)
(2014年7月発行予定)

環境活動ホームページ

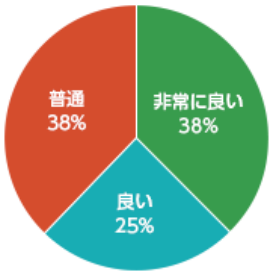
主な掲載項目
(環境活動ホームページ)
ビジョン・戦略
Green of Product
Green by Technology
Green of Process
Green Management

読者アンケート結果

「東芝グループCSRレポート2013」に関する読者アンケートサイトに、23人の方から貴重なご意見をいただきました。「CSRレポート2014」編集時に参考にさせていただきました。

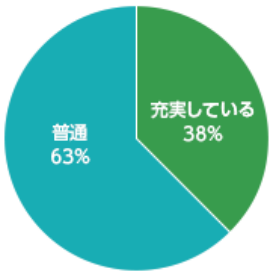
評価結果

1.東芝グループの報告書をどう評価されますか？

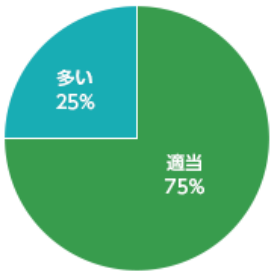


2. この報告書についての評価をお聞かせください。

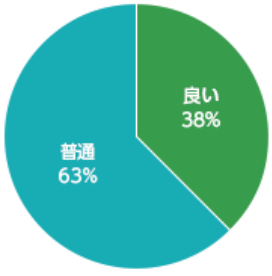
2-1 内容



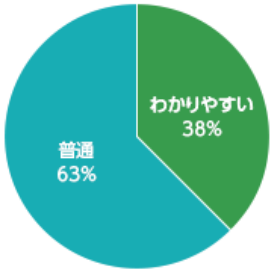
2-2 ページ数



2-3 デザイン



2-4 わかりやすさ



主なご意見、ご感想

- 活動ハイライト報告が分かり易くて良いと思う。
- 定量情報が充実している。
- 英語版CSRレポート発行のリリースを出しているが、中国語版の発行はいつか。
- GRIガイドライン第四版(G4)への対応はいつからか。

CSRレポート2014で改善した主な項目

- 活動ハイライト(重要テーマ)として、「人権の尊重」「サプライチェーンでのCSR推進」「環境経営」を取り上げ、事例を含めてわかりやすく報告しました。
- PDF版の全頁ダウンロード(2013年版は186頁)した方が多かったため、ダイジェスト版の案内をわかりやすくしました。
- GRIガイドライン第四版(G4)を参照し、マテリアリティの特定プロセスを開示しました。
- 「内容」「デザイン」「わかりやすさ」の評価を向上させるため、PDF版のレイアウト等を改善しました。
- 「主要評価指標(KPI)の実績と評価」を整理し、見やすくしました。

GRIガイドライン対照表

本レポートには、GRI (Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」による標準開示項目の情報を記載しています。

■C:CSRホームページ
■E:環境ホームページ
■IR:IR ホームページ
■O:その他ホームページ

*中核指標

一般標準開示項目

項目	指標	ホームページ掲載場所
戦略および分析		
G4-1＊	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	■C:トップコミットメント ■E:トップコミットメント ■IR:社長メッセージ ■IR:社長インタビュー
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。 組織は、主要な影響、リスクと機会に関して、2つのセクションに簡潔に記述すべきである。	■C:トップコミットメント ■C:東芝グループのマテリアリティ ■C:東芝グループの事業と重要テーマ ■C:主要評価指標(KPI)実績と計画 ■E:トップコミットメント ■E:環境ビジョン2050 ■E:第5次環境アクションプランの進捗 ■IR:社長メッセージ ■IR:社長インタビュー
組織のプロフィール		
G4-3＊	a. 組織の名称を報告する。	■C:事業概要
G4-4＊	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	■C:事業概要 ■C:東芝グループの事業と重要テーマ
G4-5＊	a. 組織の本社の所在地を報告する。	■C:事業概要
G4-6＊	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	■C:事業概要
G4-7＊	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	■C:事業概要 ■C:東芝グループのステークホルダー
G4-8＊	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	■C:事業概要 ■C:東芝グループの事業と重要テーマ
G4-9＊	a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量	■C:事業概要 ■IR:財務・業績 ■IR:財務ハイライト
G4-10＊	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）があれば報告する。	■C:雇用の安定(東芝グループ従業員の内訳) ■C:事業概要(地域別従業員数の内訳)

G4-11＊	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する	■C:従業員の人権配慮(労働組合との関係)
G4-12＊	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	■C:東芝グループのステークホルダー
G4-13＊	a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。例えば、 ・所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	■C:報告期間内に発生した重大な変更 ■IR:沿革
外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14＊	a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する	■IR:事業等のリスク ■C:人権の尊重（人権リスクの特定、モニタリング） ■C:リスク・コンプライアンス ■C:品質管理 ■C:製品の安全性確保 ■E:環境性能No.1製品の創出(Green of Product)
G4-15＊	a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。	■C:CSR関連団体への参加 ■C:事業概要(支持をしている主なCSR関連の国際的憲章) ■C:トップコミットメント(国連グローバル・コンパクトに則したCSR経営) ■C:ISO26000の活用
G4-16＊	a.（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	■C:事業概要(主なCSR関連の会員団体) ■C:政府・自治体・産業界とのかかわり ■C:CSR関連団体への参加
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17＊	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。	■C:事業概要(事業体制) ■IR:組織図 ■IR:連結子会社・持分法適用会社 ■O:会社概要(組織図) ■O:会社概要(事業グループ)
G4-18＊	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。 b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。	■C:CSR報告の方針 ■C:東芝グループのマテリアリティ（マテリアリティ特定のプロセス） ■E:編集方針
G4-19＊	a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。	■C:東芝グループのマテリアリティ（マテリアリティ特定のプロセス）
G4-20＊	a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する	■C:CSR報告の方針 ■C:東芝グループのマテリアリティ（マテリアリティ特定のプロセス） ■E:編集方針
G4-21＊	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する ・当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する ・組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する	■C:CSR報告の方針 ■E:編集方針
G4-22＊	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	■C:業績 ■IR:財務ハイライト
G4-23＊	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	■C:報告期間内に発生した重要な変更

ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24＊	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	■C:東芝グループのステークホルダー
G4-25＊	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	■C:東芝グループのステークホルダー
G4-26＊	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	■C:東芝グループのステークホルダー
G4-27＊	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	■C:東芝グループのステークホルダー
報告書のプロフィール		
G4-28＊	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	■C:CSR報告の方針 ■E:編集方針
G4-29＊	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	
G4-30＊	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	
G4-31＊	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	■C:東芝グループのCSR・環境などに関する問い合わせ
GRI内容索引		
G4-32＊	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する（以下の表を参照）。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する。（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）。	■C:GRIガイドライン対照表
保証		
G4-33＊	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	■C:社外取締役からの意見 ■E:第三者評価

項目	指標	ホームページ掲載場所
ガバナンス		
ガバナンスの構造と構成		
G4-34＊	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	■C:企業統治 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレート・ガバナンス
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	■C:CSRマネジメント
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	■C:CSRマネジメント ■C:コーポレート・ガバナンス ■E:環境推進体制
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に 委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	■C:企業統治（役員報酬制度） ■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレート・ガバナンス ■E:業績評価制度

G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	■C:企業統治 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレート・ガバナンス
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	■C:企業統治 ■IR:コーポレート・ガバナンス ■IR:コーポレート・ガバナンス ■O:役員一覧
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか	■C:企業統治
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報	■C:企業統治 ■C:東芝グループ行動基準
目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割		
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	■C:CSRマネジメント ■C:コーポレート・ガバナンス ■E:環境推進体制
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価		
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	■C:CSRマネジメント ■E:環境グランドデザインを策定
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	■C:企業統治
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割		
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	■C:東芝グループのマテリアリティ ■C:企業統治 ■C:CSRマネジメント(CSR推進体制)
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	■C:企業統治 ■C:CSRマネジメント(CSR推進体制)
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	■C:企業統治 ■C:CSRマネジメント(CSR推進体制)
サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割		
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	■C:東芝グループのマテリアリティ

経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割		
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	■C:情報開示とIR ■C:東芝グループのステークホルダー（従業員・お客様との対話） ■C:リスク・コンプライアンス(通報制度) ■IR:株主総会
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	
報酬とインセンティブ		
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 ・固定報酬と変動報酬 -パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 -賞与 -後配株式、権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当 ・クローバック ・退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	■C:企業統治（役員報酬制度） ■IR:コーポレート・ガバナンス(役員報酬制度) ■IR:コーポレート・ガバナンス(役員報酬制度) ■E:業績評価制度
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	■C:企業統治 ■IR:役員報酬
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	■C:情報開示とIR ■C:東芝グループのステークホルダー（従業員・お客様との対話） ■C:リスク・コンプライアンス(通報制度) ■IR:株主総会
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率を報告する。	
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率を報告する。	

項目	指標	ホームページ掲載場所
倫理と誠実性		
G4-56＊	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	■C:東芝グループ行動基準
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	■C:リスク・コンプライアンス（通報制度）
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	■C:リスク・コンプライアンス（通報制度）

特定項目

項目	指標	ホームページ掲載場所
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	■IR:財務・業績 ■IR:財務ハイライト ■C:ステークホルダーへの経済的価値分配
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	■IR:中長期ビジョン ■IR:中期経営計画 ■E:環境ビジョン2050
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	■C:東芝企業年金制度 ■IR:固定負債:未払い退職及び年金費用
G4-EC4	政府から受けた財務援助	-
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	-
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	■C:地域社会の発展支援
間接的な経済影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	■C:社会貢献活動 ■C:災害復興支援
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	■E:環境会計
調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	■C:サプライチェーンでのCSR推進 ■C:事業を営む世界各地で経済や教育・文化の発展に貢献
環境		
原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	■E:環境負荷全容
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	■E:製品の資源有効活用
エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	■E:環境負荷全容
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN5	エネルギー原単位	■E:エネルギー起源CO2排出量の削減
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	■E:第5次環境アクションプランの進捗 ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO2排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO2排出量の削減 ■E:従業員の出張に伴うCO2排出量の削減 ■E:再生可能エネルギーの利用 ■E:電気自動車の導入 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化 ■E:製品の地球温暖化防止 ■E: 省エネルギー診断
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	■E:エクセレントECP ■E:製品の地球温暖化防止 ■E:製品の環境効率とは ■E:エネルギー技術による温暖化防止
水		
G4-EN8	水源別の総取水量	■E:環境負荷全容 ■E:水資源の有効活用
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	■E:環境負荷全容 ■E:水資源の有効活用

生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN13	保護または復元されている生息地	■E:生物多様性保全への取り組み
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	■E:生物多様性保全への取り組み
大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	■E:環境負荷の全容 ■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO2排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO2排出量の削減 ■E:従業員の出張に伴うCO2排出量の削減 ■E:再生可能エネルギーの利用 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	■E:エネルギー起源CO2排出量原単位の推移
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	■E:エネルギー起源CO2排出量の削減 ■E:製品による地球温暖化の防止 ■E:エネルギー技術による地球温暖化防止
G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS)の排出量	■E:オゾン層破壊物質の管理
G4-EN21	NOX、 SOX、およびその他の重大な大気排出	■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	■E:環境負荷の全容 ■E:廃棄物総発生量の削減
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	■E:土壌・地下水の浄化
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅷに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	■E:生物多様性保全への取り組み
製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	■E:環境性能No.1製品の創出(Green of Product)
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別） a. リユースやリサイクルされる製品や梱包材の比率を、製品区分別に報告する。 b. この指標のデータの収集方法を報告する。	■E:環境負荷全容 ■E:グローバルで使用済み製品を再資源化 ■E:国内での使用済み製品を再資源化
コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	■E:環境法令遵守
輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	■E:環境負荷全容 ■E:製品輸送にともなうCO2排出量の削減
環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	■E:環境会計
サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	

G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	
社会		
サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	■C:多様な働き方の支援(東芝企業年金制度)
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	■C:多様な働き方の支援
労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	■C:雇用の安定(労使間の対話)
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	■C:安全と健康(安全健康推進体制)
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	■C:安全と健康(東芝グループ会社の休業災害発生度数率)
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	■C:安全と健康(健康管理の充実)
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	■C:安全と健康(安全健康推進体制)
研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	-
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	■C:人財の育成
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	■C:公正な評価・処遇
多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	■C:多様性の推進
男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	男女を問わず適正な処遇を実施し、性別による基本給与の差はありません
サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 a. 労働慣行基準クライテリアによりスクリーニングの対象とした新規サプライヤーの比率を報告する。	■C:サプライチェーンでのCSR推進
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	■C:サプライチェーンでのCSR推進
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス
サブカテゴリー：人権		
側面：投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	■C:重要テーマ　人権の尊重 ■C:リスク・コンプライアンス(コンプライアンス教育)
側面：非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	

側面：結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	■C:人権の尊重 ■C:従業員の人権配慮 ■C:サプライチェーンでのCSR推進(人権・労働、安全衛生に関するCSR調査)
側面：児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	■C:サプライチェーンでのCSR推進(人権・労働、安全衛生に関するCSR調査)
側面：強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	■C:サプライチェーンでのCSR推進(人権・労働、安全衛生に関するCSR調査)
側面：保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	-
側面：先住民の権利		
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-
側面：人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	■C:人権の尊重（人権リスクの特定、モニタリング）
側面：サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	■C:サプライチェーンでのCSR推進(人権・労働、安全衛生に関するCSR調査)
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	■C:サプライチェーンでのCSR推進
側面：人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス
サブカテゴリー：社会		
側面：地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	■C:地域社会とのかかわり ■E:生物多様性/事業所での取り組み(Green Management)) ■E:化学物質の管理/化学物質排出量の削減(Green of Process) ■E:環境リスクへの対応/土壌・地下水の浄化(Green of Process)
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	■C:地域社会とのかかわり(事業進出が地域に与える影響の評価)
側面：腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	■C:リスク・コンプライアンス
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	■C:リスク・コンプライアンス(コンプライアンス教育)
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	■C:リスク・コンプライアンス(コンプライアンス違反時の対応)
側面：公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	
側面：反競争的行為		
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	■C:リスク・コンプライアンス (2013年度　法的措置の事例はありません)
側面：コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	■C:リスク・コンプライアンス

側面：サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	■C:サプライチェーンでのCSR推進
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	■C:サプライチェーンでのCSR推進
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	■C:リスク・コンプライアンス
サブカテゴリー：製品責任		
側面：顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	■C:品質管理 ■C:製品の安全性確保 ■E:環境性能No.1製品の創出(Green of Product)
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:製品の安全性確認 ■C:製品情報の開示(製品安全・品質不具合に関する情報開示)
側面：製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	■C:製品情報の開示(製品の情報・表示に関する方針) ■E:環境性能No.1製品の創出(Green of Product)
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:製品情報の開示(広告・表示に関する法令の遵守状況) (2013年度 違反はありません)
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	■C:お客様満足の向上(お客様満足(CS)調査)
側面：マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	■C:製品情報の開示(適正な製品情報と広告)
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	■C:製品情報の開示(広告・表示に関する法令の遵守状況) (2013年度 違反はありません)
側面：顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	■C:個人情報保護(個人情報にかかわる事故発生の状況) (2013年度　該当するクレームはありません)
側面：コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	■C:製品情報の開示 （製品・サービスの提供および使用の法規制に関する違反はありません）

*中核指標

TOSHIBA
Leading Innovation

国連グローバル・コンパクト対照表

東芝は「国連グローバル・コンパクト」署名企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」を実施しています。「国連グローバル・コンパクト」は、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則です。

› CSR関連団体への参加
■C：CSRホームページ
■E：環境ホームページ

（2014年6月時点での評価）

GC原則		ホームページ掲載箇所
人権		
原則1	企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。	■C：人権の尊重 ■C：従業員の人権配慮（労働組合との関係） ■C：サプライチェーンでの人権配慮 ■C：多様性の推進 ■C：安全と健康 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：情報セキュリティ管理 ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：品質管理 ■C：製品の安全性確保 ■C：製品情報の開示 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）
原則2	人権侵害に加担しない。	■C：人権の尊重 ■C：従業員の人権配慮（労働組合との関係） ■C：サプライチェーンでの人権配慮 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）
労働		
原則3	組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。	■C：従業員の人権配慮（労働組合との関係） ■C：雇用の安定（労使間の対話） ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）
原則4	あらゆる種類の強制労働を排除する。	■C：人権の尊重 ■C：サプライチェーンでの人権配慮 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）
原則5	児童労働を実効的に廃止する。	■C：サプライチェーンにおける人権配慮の考え方 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）
原則6	雇用と職業に関する差別を排除する。	■C：多様性の推進 ■C：リスク・コンプライアンス（コンプライアンス教育） ■C：サプライチェーンでのCSR推進 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言） ■C：地域社会の発展支援
環境		
原則7	環境問題の予防的なアプローチを支持する。	■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言） ■E：環境活動
原則8	環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。	■C：製品情報の開示 ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言） ■E：環境活動
原則9	環境を守るための技術の開発と普及を促進する。	■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言） ■E：環境活動
腐敗防止		
原則10	強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。	■C：リスク・コンプライアンス ■C：政府・自治体・産業界とのかかわり（公共政策への提言）

ISO26000対照表

東芝はCSR報告にあたって、ISO26000を基にして7つの中核主題に基づく報告様式を取り入れています。また、中核主題に沿って取り組み状況を評価し、CSRへの取り組みおよびCSR報告の拡充を図っています。

› ISO26000の活用
■C：CSRホームページ
■E：環境ホームページ
■IR：IRホームページ
■O:その他ホームページ

(2014年6月時点での評価)

中核主題	課題	説明	掲載箇所
6.2　組織統治			■C:CSRマネジメント
			■C:企業統治
			■C:ステークホルダーとの対話事例
			■C:ステークホルダー・ダイアログ
			■IR:コーポレートガバナンス
6.3　人権			
6.3.3	デューディリジェンス※	自分の組織やその関係組織（取引組織）が人権を侵害していないかを確認し、侵害している場合はその是正をすること	■C:人権の尊重
6.3.4	人権に関する危機的状況	政治が腐敗している場合や、法律で保護されていないような取引関係など、特定の状況では人権を侵害する行為が見過ごされやすいため、特別の注意を払うべきであること	■C:人権の尊重
6.3.5	加担の回避	組織が人権侵害に加担することや他の者の人権侵害によって利益を得ることなど、人権侵害によって不当な利益を得ることに加担すること	■C:人権の尊重
6.3.6	苦情解決	人権が侵害されたときに、それを組織に伝えることができる制度を確立することで、人権に関する苦情を解決すること	■C:人権の尊重
			■C:従業員の人権配慮
6.3.7	差別および社会的弱者	組織に関係するすべての人に対する直接的・間接的の差別を禁止し、不利な状況に立たされやすい社会的弱者の機会均等と権利の尊重に特に配慮すること	■C:人権の尊重
			■C:従業員の人権配慮
6.3.8	市民的および政治的権利	自由な言論、表現、政治への参加など、人として、社会の一員としての尊厳をもった生活を送るための権利を尊重すること	■C:人権の尊重
6.3.9	経済的、社会的及び文化的権利	人が生きていく上で、精神的・身体的に健康で幸せな生活を追求するための権利を尊重すること	■C:人権の尊重
6.3.10	労働における基本的原則及び権利	ILOが定める基本的権利（結社の自由、団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の撤廃、差別の撤廃）	■C:人権の尊重
			■C:従業員の人権配慮
			■C:サプライチェーンでの人権配慮

6.4　労働慣行			
6.4.3	雇用及び雇用関係	労働を通じた社会・組織・労働者の利益のための雇用制度、雇用関係の構築のために雇用主及び従業員双方が権利をもち、義務を果たすこと	■C:雇用の安定 ■C:公正な評価・処遇 ■C:多様性の推進
6.4.4	労働条件及び社会的保護	労働者に対して国際労働基準と一致した労働条件を保障すること、及び病気・ケガ、妊娠、老齢などの原因によって財政困難に陥った場合に、国など社会からの保護が受けられるようにすること	■C:多様な働き方の支援 ■C:安全と健康
6.4.5	社会的対話	政府、雇用主（組織）、及び労働者の代表が、雇用主と労働者それぞれの優先事項・要望を考慮した組織の方針・解決策を検討・協議するための仕組みを提供すること	■C:雇用の安定 ■C:人財の育成
6.4.6	労働における安全衛生	労働者にとって身体的・精神的に安全で健全な環境・条件を整えるとともに、労働者の異議・要望が取り入れられる仕組みをもつこと	■C:安全と健康
6.4.7	職場における人材育成及び訓練	組織が、人が能力・技術を磨くことで成長し、各人がめざす経済的、社会的、文化的生活水準の維持・向上を可能にするための機会を提供すること	■C:人財の育成
6.5　環境			
6.5.3	汚染の予防	大気への排出、排水、廃棄物、有毒・有害化学物質の排出、及びその他の原因による汚染を防止すること	■E:環境負荷の全容 ■E:大気・水環境負荷物質の管理
6.5.4	持続可能な資源の利用	電気、燃料、原料及び加工材料、土地、及び水の使用に責任をもち、持続可能な資源の利用を促進すること	■E:エネルギー技術による地球温暖化防止 ■E:廃棄物総発生量の削減 ■E:水資源の有効活用 ■E:再生可能エネルギー
6.5.5	気候変動緩和及び適応	温室効果ガスの排出削減のための取り組みを行うこと、及び気候変動に関連する損害を回避、または最小限に抑えるための対策を講じること	■E:温室効果ガス総排出量の削減 ■E:エネルギー起源CO_2排出量の削減 ■E:製品輸送にともなうCO_2排出量の削除 ■E:従業員の出張にともなうCO_2排出量の把握 ■E:再生可能エネルギー ■E:エネルギー技術による地球温暖化防止 ■E:電気自動車の導入 ■E:企業活動におけるサプライチェーンGHGを全カテゴリで見える化
6.5.6	環境保護、生物多様性及び自然生息地の回復	人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを行うこと	■E:生物多様性保全への取り組み

6.6　公正な事業慣行			
6.6.3	汚職防止	贈収賄や、利益相反、詐欺行為、マネーロンダリング、不正商取引など、私的な利益を上げるために自分の権限を乱用することを防止すること	■C:リスク・コンプライアンス ■C:公正な競争・取引 ■C:サプライチェーンでのCSR推進
6.6.4	責任ある政治的関与	過度な政治への関与や不正操作、脅迫・強制を避け、社会全体の利益になるよう、社会正義に基づいて政治に関与すること	■C:リスク・コンプライアンス ■C:政府・自治体・産業界
6.6.5	公正な競争	不当な価格協定、談合、ダンピングなど、組織間の自由な競争を妨げる行為を行わないこと	■C:リスク・コンプライアンス ■C:公正な競争・取引
6.6.6	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	自組織のみならず、取引先など、関係する組織にも、社会的責任を推進すること	■C:サプライチェーンでのCSR推進 ■C:輸出管理
6.6.7	財産権の尊重	知的財産まで含めた財産権を尊重し、その権利を侵害するようなことをしないこと	■C:リスク・コンプライアンス ■C:公正な競争・取引 ■C:知的財産の保護
6.7　消費者課題			
6.7.3	公正なマーケティング、情報及び契約慣行	消費者が正しく判断できるように、十分な情報提供、虚偽や隠ぺいをしないこと、また、社会的影響及び環境的影響に関する情報を提供すること	■C:製品情報の開示
6.7.4	消費者の安全衛生の保護	消費者のリスクを最小限に抑えた安全な製品・サービスを提供し、安全な使用のための情報提供をすること。また、販売後にリスクが現れた場合や重大な欠陥があったことが分かった場合は、適切な手段によってリコールを行う仕組みをもつこと	■C:品質管理 ■C:製品の安全性確保 ■C:製品情報の開示
6.7.5	持続可能な消費	ライフサイクル全体を考慮しながら、社会的・環境的に有益な製品・サービスを消費者に提供すること。また、消費者が意思決定をするための情報を提供すること	■C:品質管理 ■C:製品情報の開示 ■C:サプライチェーンでのCSR推進 ■E:エクセレントECP ■E:レポート・ホームページ ■E:広告
6.7.6	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	製品・サービスを販売後に、適切な使用方法やパフォーマンスが不完全な場合も返品、修理、保守などの適切な救済を受けられること。また、アフターサービスやアドバイスなどの仕組みを提供すること	■C:お客様満足の向上 ■C:お客様への対応・サポート ■C:お客様の声の共有・活用
6.7.7	消費者データ保護及びプライバシー	消費者個人に関するデータについて、取得する情報の種類やデータ取得・使用・保護の方法を限定することで、消費者のプライバシーを守ること	■C:情報セキュリティ体制 ■C:個人情報の保護 ■C:お客様満足の向上
6.7.8	必要不可欠なサービスへのアクセス	水道など生活に必要不可欠なサービスについて、合理的な猶予期間を与えることなくサービスを打ち切らないことなど、生活困窮者に配慮すること	■C:お客様への対応・サポート
6.7.9	教育及び意識向上	消費者が自らの権利や責任を十分に知り、より良い判断のもとに購入の意思決定をし、責任を持って消費できるように、消費者の教育、意識向上に努めること	■C:品質管理 ■C:製品の安全性確保 ■C:製品情報の開示

6.8　コミュニティへの参画およびコミュニティの発展			
6.8.3	コミュニティへの参画	公共の利益、コミュニティの発展に貢献すること、及び地域の組織やステークホルダーとの協調関係を強化することなどを目的にし、コミュニティに参加しかかわること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり ■O:社会貢献活動 ■C:政府・自治体・産業界 ■C:NPO・NGO ■C:リスク・コンプライアンス ■C:公正な競争・取引
6.8.4	教育及び文化	教育の質を向上させ、教育を受ける機会を広げるなど、教育の普及・改善を行うこと。また、文化の保護、振興を行うこと	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり ■O:社会貢献活動
6.8.5	雇用創出及び技能開発	雇用の創出を行うこと、及び自組織の活動が雇用に与える影響について検討すること。また、雇用を促進するため、人々の技能の開発に貢献すること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり
6.8.6	技術の開発及び技術へのアクセス	コミュニティの発展のために技術開発に貢献すること。また、より有効な人的資源の利用や技術の普及のために、技術を導入すること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり
6.8.7	富及び所得の創出	生産性の向上や、起業プログラムの実施など幅広い取り組みを通じて、コミュニティにおける富、所得の創出に貢献すること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり
6.8.8	健康	自組織の活動・サービスによる健康への悪影響を最小限に抑えること。その他健康的なライフスタイルの向上や疾病の防止などを通じ、コミュニティの健康衛生水準の向上に貢献すること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり
6.8.9	社会的投資	コミュニティにおける生活の向上のため、インフラやその他の事業にリソースを投資すること	■C:地域社会の発展支援 ■C:地域社会とのかかわり ■C:政府・自治体・産業界とのかかわり ■C:NPO・NGOとのかかわり

※デューディリジェンス：組織の決定や活動が社会・環境・経済に与える負の影響を調査・把握すること。

社外からの評価

項目	評価・対象	組織	時期
CSR全般(SRI：社会的責任投資の評価含む)			
CSR格付 Dow Jones Sustainability Indices	構成銘柄約300社に選定(2000年から14年連続)	(株)東芝	2013年9月
Euronext Vigeo World 120 index	構成銘柄120社に選定（うち日本企業17社）	(株)東芝	2014年6月
CSR格付 Oekom社(ドイツ)の社会的責任格付	世界のITメーカー19社中"Prime"に認定	(株)東芝	2011年6月
インテグレックス(日本) 「企業の誠実さ・透明性」調査 参考サイト：(株)インテグレックスのホームページ	総合評価5位 業種別1位 (上場企業498社、業種別65社の中での調査)	(株)東芝	2014年3月
日本コーポレート・ガバナンス研究所 「第12回(2013年度)企業統治インデックス(JCGIndex)」調査 参考サイト：(株)日本コーポレート・ガバナンス研究所ホームページ	7位	(株)東芝	2013年11月
東洋経済新報社による約1000社のアンケート調査による「CSR企業ランキング」 参考サイト：東洋経済新報社ホームページ	2013年度総合順位10位(CSR分野で1位)	(株)東芝	2014年3月
中国 CSR報告書表彰「金蜜蜂（ゴールデンビー）2013優秀CSR報告書賞」	外資系企業優秀CSR報告書賞	東芝中国社	2013年12月
IR			
モーニングスター（株） Gomez IRサイト総合ランキング （調査対象企業　国内3,583社）	優秀企業：金賞	(株)東芝	2014年6月
大和インベスター・リレーションズ(株) 「2013年インターネットIR表彰」 （対象3,602社） 参考サイト：インターネットIR表彰	最優秀賞(9年連続)	(株)東芝	2013年11月

日興アイ・アール（株） 「2013年度　全上場企業ホームページ充実度ランキング」 （対象3,556社） 参考サイト：全上場企業ホームページ充実度ランキング	総合2位	(株)東芝	2013年11月
品質			
日本科学技術連盟(日本経済新聞社協賛) 「企業の品質経営度調査」 参考サイト：日本科学技術連盟ホームページ	総合第1位 関連ページ：ニュースリリース	東芝グループ	2012年10月
お客様			
グッドデザイン賞 	グッドデザイン賞ベスト100受賞 ドラム式洗濯乾燥機「TW-Z96X1」 冷凍冷蔵庫「GR-G XVシリーズ」 タブレット端末向け手書きアプリケーション 「REGZA Tablet Tablet AT703/TruNote」 グッドデザイン賞受賞 液晶テレビ「<レグザ>J7シリーズ （50J7/40J7/32J7）他、計21件	東芝グループ	2013年10月
iFデザイン賞 2014 	iFプロダクトデザイン賞受賞 ドラム式洗濯乾燥機「TW−Z96X1」他、計9件	東芝グループ	2014年2月
レッドドットデザインアワード2014 	レッドドットプロダクトデザイン賞受賞 液晶テレビ「レグザZ8/J8 シリーズ、L7400 シリーズ」他、計5件	東芝グループ	2014年3月
従業員			
経済産業省が表彰する「平成24年度 ダイバーシティ経営企業100選」 	受賞企業の1社に選定	(株)東芝	2013年3月
厚生労働省労働基準局長 表彰	受賞　東芝テック(株) 静岡事業所　第五種無災害時間記録(3,550万時間)を達成	東芝テック(株) 静岡事業所	2012年5月
サプライチェーンCSR			
香港生産力促進局 香港環境施策・優秀社アワード2012	「輸出貿易部門」第1位(金賞)を受賞	東芝国際調達香港社	2012年度

環境活動			
日本経済新聞社 第17回環境経営度調査　企業ランキング	1位(製造業部門)	(株)東芝	2013年度
CDPジャパン500気候変動レポート2013	情報開示スコア98点 （日本企業第3位） パフォーマンススコアA評価	(株)東芝	2013年度
第10回エコプロダクツ大賞	エコプロダクツ部門 経済産業大臣賞 省エネ・環境・震災配慮型エレベーター 「SPACEL-GR」&「ELCRUISE」	東芝エレベータ(株)	2013年度
第10回エコプロダクツ大賞	エコサービス部門 経済産業大臣賞 画像人感センサーを活用した次世代照明制御システム	東芝ライテック(株)、(株)東芝	2013年度
環境省 平成25年度地球温暖化防止活動	省エネ・環境・震災配慮型エレベーターの開発・製品化	東芝エレベータ(株)	2013年度
環境省 平成25年度地球温暖化防止活動	空冷ヒートポンプ式モジュール型熱源機(ユニバーサルスマートX RUA-SPシリーズ)の開発	東芝キヤリア(株)	2013年度
平成25年度省エネ大賞	製品・ビジネスモデル部門 省エネルギーセンター会長賞 ドラム式洗濯乾燥機 「ZABOON」	東芝ホームアプライアンス(株)	2013年度
“超”ものづくり部品大賞	部品大賞(最高賞) 消せるLoopsトナーと 低温定着器ユニット	東芝テック(株)	2013年度
第10回LCA日本フォーラム表彰	10周年特別記念表彰	(株)東芝	2013年度
グリーンITアワード 2013	ITによる社会の省エネ部門 経済産業大臣賞 ペーパーリユースシステム「Loops」	東芝テック(株)	2013年度
グリーンITアワード 2013	ITの省エネ部門 経済産業省 商務情報政策局長賞 ビッグデータの潮流に対応するトータル・ストレージイノベーション エンタープライズ向け SSD・HDD	(株)東芝	2013年度
平成25年度省エネ大賞	省エネ事例部門　省エネルギーセンター会長賞 更なる廃熱回収への取組みによる燃料の削減	岩手東芝エレクトロニクス(株)	2013年度
リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰	会長賞 資源循環型NANDフラッシュメモリ製造	(株)東芝四日市工場	2013年度
リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰	会長賞 廃液の有効利用と全従業員への3R活動の徹底	(株)東芝 セミコンダクター&ストレージ社 大分工場	2013年度
リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰	会長賞 廃棄物総量の削減およびリサイクルによるゼロエミッション向上と、啓発活動の実施	(株)東芝 セミコンダクター&ストレージ社 姫路半導体工場	2013年度
ASEANエネルギーセンター マネジメント・ベストプラクティス表彰	建築/産業部門 省エネルギー全般 (技術やシステムなど)	東芝情報機器フィリピン社	2013年度
ASEAN企業持続可能性協議会 エネルギーマネジメント表彰	省エネルギー全般 (技術やシステムなど)	東芝情報機器フィリピン社	2013年度
Singapore Packaging Agreement 3RPackaging Awards 2013	優秀賞 容器包装の削減の取り組み全般	東芝テックシンガポール社	2013年度
Don Emilio Abello省エネルギー表彰	テクノロジーとシステム双方の省エネルギー化促進	東芝情報機器フィリピン社	2013年度
母なる自然表彰	生物多様性や廃棄物排出時のマネジメントに係る取組み(技術や地域コミュニケーションなど)	東芝情報機器フィリピン社	2013年度
グリーン産業認証(レベル3、グリーンシステム)	環境経営推進	東芝セミコンダクタ・タイ社	2013年度
省エネ推進功労者表彰	一般財団法人 省エネルギーセンター東海支部長表彰	(株)東芝 四日市工場	2013年度
環境コミュニケーション大賞	環境報告書部門 優秀賞	(株)東芝	2013年度

広告			
第42回フジサンケイグループ広告大賞	メディアミックス部門優秀賞 LEDルーヴル美術館シリーズ広告	(株)東芝	2013年4月
	メディア部門テレビ最優秀賞 LEDルーヴル美術館シリーズ広告「点灯」「全面点灯」「少女と老人」		
	メディア部門新聞最優秀賞 LEDルーヴル美術館広告「夜景」		
	パブリック部門雑誌優秀賞 LEDルーヴル美術館広告「夜景」		
第66回広告電通賞	テレビ部門家庭用機器部門最優秀賞 LED10yearslive	(株)東芝	2013年7月
	新聞部門生活用品・家庭用機器部門 優秀賞 冷蔵庫「雪下野菜」		
	雑誌部門シリーズ部門優秀賞 クリーナー「トルネオ」		
	ポスター部門社内部門優秀賞 住宅用太陽光「てるてる坊主」		
第33回新聞広告賞	新聞広告賞 LEDルーヴル「全面点灯」「夜景」、中尊寺金色堂	(株)東芝	2013年10月
第53回ACC CM FESTIVAL	マーケティング・エフェクティブネス メダリスト LEDルーヴルシリーズ広告全作	(株)東芝	2013年11月
	テレビ部門ブロンズ LED10yearslive		
第56回日本雑誌広告賞	第4部マルチブル特殊加工 金賞 LEDルーヴル「華の都パリ」	(株)東芝	2013年11月
第48回日本産業広告賞	日刊工業新聞広告大賞 ACBioシリーズ	(株)東芝	2013年11月
	新聞部門シリーズ第1部第1席 ACBioシリーズ		
	新聞部門第1部第3席 ユニバーサルスマートX		
第52回ビジネス広告大賞	ビジネス広告大賞 無線電力伝送シリーズ	(株)東芝	2013年11月
第53回消費者のためになった広告コンクール	雑誌部門JAA賞 LEDルーヴル「華の都パリ」	(株)東芝	2013年11月
	新聞部門Dブロック銅賞 CTスキャンシリーズ広告		
第62回日経広告賞	コーポレートブランド大賞 LEDルーヴル「夜景」「モナリザ・赤の間60段」	(株)東芝	2013年12月
第43回フジサンケイグループ広告大賞	メディア部門新聞最優秀賞 あなたとLEDの10年	(株)東芝	2014年4月
	パブリック部門新聞優秀賞 あなたとLEDの10年		
第81回毎日広告デザイン賞	毎日新聞社 LEDルーヴル美術館赤の間	(株)東芝	2014年4月
製品技術			
文部科学省 平成26年度科学技術分野の文部科学大臣表彰	科学技術賞（開発部門） モバイル型生物剤検知システムの開発	(株)東芝 長崎大学	2014年4月
文部科学省 平成26年度科学技術分野の文部科学大臣表彰	科学技術賞（開発部門） 気象用フェーズドアレイレーダの開発	(株)東芝 大阪大学 情報通信研究機構	2014年4月
文部科学省 平成26年度科学技術分野の文部科学大臣表彰	科学技術賞（科学技術振興部門） 文書処理におけるヒューマンインターフェイス技術の振興	(株)東芝	2014年4月
(公社)発明協会 平成25年度全国発明表彰	日本経済団体連合会会長発明賞 オゾン法化学除染技術の発明	(株)東芝	2013年6月
(公財)電気科学技術奨励会 平成25年度（第61回）電気科学技術奨励賞	電気科学技術奨励賞 垂直磁気記録用CoPt-SiO2グラニュラー媒体の開発	(株)東芝	2013年11月

(一社)日本電機工業会 平成26年度（第63回）電機工業技術功績者表彰	重電部門優良賞 原子力発電プラントの信頼性と経済性を向上する世界初の点検・検査・計測技術の開発	(株)東芝	2014年4月
（公社）発明協会 平成25年度地方発明表彰	神奈川県発明協会会長賞 NANDフラッシュメモリーの高速化技術	(株)東芝	2013年11月

人と、地球の、明日のために。

株式会社 東芝

〒105-8001 東京都港区芝浦1-1-1

お問い合わせ先

CSR推進室
TEL : 03-3457-2395　FAX : 03-5444-9222

お問い合わせ受付ページ
URL http://www.toshiba.co.jp/csr/jp/contact

本報告書はホームページでご覧いただけます
URL http://www.toshiba.co.jp/csr

第3版 2014年9月発行